

**HUBUNGAN MANAJEMEN SARANA PRASARANA  
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU  
MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN  
TEMBILAHAN KOTA**

**T E S I S**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Magister pada Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam



**DISUSUN OLEH**

**NETTY KURNIAWATI**  
**NIM : 0905 S2 994**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
R I A U**

**2011**

## التجريد

الملخص : نتى كرنىواتى (٢٠١١)

الموضوع : العلاقة بين البنية التحتية وإدارة المرافق مع أداء المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية بدافع المدارس الدينية في منطقة من أحياء المدينة تمبيلاهن.

التعليم النظامى كمدرسة لتعليم وتعلم الطلاب. الموضوع الرئيسى فى التعليم هو المعلم. يتم تحديد ارتفاع او انخفاض نوعية المؤسسات من أداء المعلمين. فى حين أن العوامل التى تؤثر على أداء المعلم هو الدافع إدارة البنية التحتية والعمل.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين إدارة البنية التحتية، وتحفيز المعلمين العاملين مع الأداء الجيد. وقد أجري البحث فى منطقة المدينة تمبيلاهن. الفرضية من هذه ما يلى : (١) الأولى : هناك علاقة كبيرة لإدارة البنية التحتية لأداء المعلمين فى المدارس الدينية المتوسطة منطقة المدينة تمبيلاهن، (٢) والثانية : لها علاقة كبيرة فى أداء المعلمين دافعية العمل والمدارس الدينية المتوسطة منطقة المدينة تمبيلاهن، (٣) والثالثة : هناك كبير العلاقة بين إدارة البنى التحتية والدافع للعمل معا على أداء المعلمين فى المدارس الدينية المتوسطة منطقة المدينة تمبيلاهن.

بعد البيانات فى التحليل، وخلص إلى : (١) الأولى : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة البنية التحتية مع أداء المعلمين فى المدارس الدينية المتوسطة الإسلامية منطقة المدينة تمبيلاهن قوة العلاقة بين المتغيرين هو ٠,٨٠٨ (ثمان مائة وثمانية من نقطة الصفر) بمساهمة قدرها ٣,٦٥٪ (الثلاثة فى المئة من نقطة الخمسة والستون)، (٢) والثانية : هناك علاقة كبيرة جدا بين الدوافع للعمل مع المعلمين فى المدارس الدينية المتوسطة الإسلامية منطقة المدينة تمبيلاهن قوة العلاقة بين المتغيرين هو ٠,٦٩١ (الست مائة وأحد وتسعون من نقطة الصفر) بمساهمة قدرها ٤٧,٧٪ (السبعة فى المئة من نقطة السبعة والأربعون)، (٣) والثالثة : هناك علاقة كبيرة بين البنية التحتية لإدارة والدوافع جنبا إلى جنب مع أداء المعلمين فى المدارس الدينية المتوسطة الإسلامية منطقة المدينة تمبيلاهن قوة الترابط بين جميع المتغيرات هو ٠,٨١٦ (ثمان مائة والستة عشر من نقطة الصفر) بمساهمة قدرها ٦,٦٦٪ (الستة فى المئة من نقطة الستة والستون).

استنادا إلى الإستنتاجات الواردة أعلاها في الإعتبار أن البنية التحتية لإدارة والدوافع التي  
ستحدد أداء المعلمين.

## ABSTRACT

Netty Kurniawati (2011): *Relationships Between Infrastructure and Facilities Management with Performance Work Motivation Madrasah Tsanawiyah Teachers in District Tembilahan City*. Thesis Graduate Program. Islamic Educational Studies Program. The concentration of Islamic Education Management. State Islamic University (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

Formal education as a teacher to teach and students learn. The main subject in education is the teacher. High or low quality of institutions is determined by the performance of teachers. While the factors that affect teacher performance is the management of infrastructure and work motivation.

This study aims to determine the relationship of infrastructure management and motivation of teachers working with a good performance. The research was conducted in District Tembilahan City. The hypothesis of this study reads: (1) there is a significant correlation of infrastructure management to the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah Tembilahan City District, (2) have a significant relationship to the performance of work motivation Madrasah Tsanawiyah teachers in District Tembilahan City; (3) there significant relationship between infrastructure management and motivation of working together on performance Madrasah Tsanawiyah teachers in District Tembilahan City.

After the data in the analysis, it concluded: (1) there is a significant correlation between infrastructure management with the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah Tembilahan District Municipality. The strength of correlation between two variables is 0.808 (*zero point eight zero eight*) with a contribution of 65.3% (*sixty five point three percent*), (2) there is a very significant relationship between motivation to work with teachers in Madrasah Tsanawiyah Tembilahan District Municipality. The strength of correlation between two variables is 0.691 (*zero point six nine one*) with a contribution of 47.7% (*fourty seven point seven percent*), (3) there was a significant relationship between management infrastructure and motivation to work together with the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah Tembilahan District Municipality. The strength of correlation between all variables is 0.816 (*zero point eight one six*) with a contribution of 66.6% (*sixty six point six percent*).

Based on the above conclusions in mind that the management infrastructure and motivation will determine the performance of teachers.

## ABSTRAK

**Netty Kurniawati (2011) : *Hubungan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota*. Tesis Program Pascasarjana. Program Studi Pendidikan Islam. Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.**

Pendidikan formal sebagai tempat guru mengajar dan siswa belajar. Subjek utama dalam pendidikan adalah guru. Tinggi atau rendahnya kualitas lembaga ditentukan oleh kinerja guru. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja dengan kinerja guru yang baik. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tembilahan Kota. Hipotesis penelitian ini berbunyi: (1) terdapat hubungan yang signifikan dari manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota; (2) terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

Populasi penelitian ini melibatkan seluruh guru PNS di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tembilahan, Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Tunas Harapan Tembilahan, dan Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah Tembilahan berjumlah 41 orang sehingga penelitian ini memilih *purposive sampling*. Sebelum angket disebarkan terlebih dahulu diadakan uji validitas dan reabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan sebagian item instrumen yang akan digunakan telah memenuhi syarat, sedangkan sebagian yang tidak memenuhi syarat dibuang atau diperbaiki. Uji reabilitas dengan rumus Alpha Cronbach menunjukkan ketiga variabel berada di atas 0,808 yang berarti instrumen tersebut reliabel.

Setelah data di analisis, maka disimpulkan: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan korelasi antara kedua variabel tersebut adalah 0,808 dengan kontribusi sebesar 65,3 %; (2) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan korelasi antara kedua variabel tersebut adalah 0,691 dengan kontribusi sebesar 47,7 %; (3) terdapat hubungan yang cukup signifikan antara manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan korelasi antar semua variabel adalah 0,816 dengan kontribusi sebesar 66,6 %.

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja sangat menentukan kinerja guru. Oleh karena itu perpaduan dari manajemen sarana prasarana akan melahirkan suatu motivasi kerja. Hasil analisis penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin meningkat manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

## DAFTAR ISI

## Halaman

KATA PENGANTAR  
DAFTAR ISI  
DAFTAR TABEL  
DAFTAR GAMBAR

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Kegunaan Penelitian .....	10

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	12
1. Kinerja Guru .....	12
2. Manajemen Sarana Prasarana .....	22
3. Motivasi Kerja.....	38
B. Kerangka Berpikir .....	49
1. Hubungan Manajemen Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru .....	49
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru .....	50
3. Hubungan Perpaduan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru .....	50
C. Penelitian Yang Relevan.....	51
D. Asumsi dan Hipotesis.....	52

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Sumber Data.....	54
B. Tehnik Pengumpulan Data .....	55
C. Jenis dan Desain Penelitan .....	55
D. Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
E. Populasi dan Sampel .....	57

<b>F. Definisi Operasional .....</b>	<b>58</b>
1. Kinerja Guru.....	58
2. Manajemen Sarana Prasarana.....	59
3. Motivasi Kerja Guru.....	60
<b>G. Instrumen Penelitian.....</b>	<b>61</b>
1. Jenis Instrumen.....	61
2. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	62
<b>H. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>64</b>
1. Analisis Instrumen Uji Coba .....	64
2. Teknik Analisa Data .....	65

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

<b>A. Data Madrasah .....</b>	<b>68</b>
1. Madrasah Tsanawiyah Negeri Tembilahan .....	68
2. Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Tunas Harapan Tembilahan .....	72
3. Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah Tembilahan .....	75
<b>B. Deskripsi Data Penelitian .....</b>	<b>77</b>
1. Kinerja Guru.....	77
2. Manajemen Sarana Prasarana.....	81
3. Motivasi Kerja Guru.....	84
<b>C. Uji Persyaratan Analisis.....</b>	<b>87</b>
1. Uji Asumsi Dasar .....	87
2. Uji Asumsi Klasik Regresi .....	90
<b>D. Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>95</b>
1. Uji Korelasi Sederhana .....	95
2. Uji Korelasi Ganda .....	102
3. Uji Regresi Sederhana .....	107
4. Uji Regresi Ganda .....	123
<b>E. Diskusi/Pembahasan .....</b>	<b>136</b>



## **BAB V    PENUTUP**

**A. Kesimpulan .....143**

**B. saran-Saran .....144**

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**Lampiran I    : Instrumen**

**Lampiran II   : Deskriptif**

**Lampiran III : Korelasi**

**Lampiran IV : Regresi**

**Lampiran V   : Data Sekolah**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Secara etimologi kata pendidikan berasal dari kata *rabba yurabi tarbiyatan* yang mengandung makna: mengurus, menuntun dan mendidik. Secara terminologi, kata pendidikan berarti perubahan seseorang kepada yang lebih dewasa dengan melalui proses tertentu. Secara lebih luas pendidikan mengandung makna pengembangan pribadi seseorang dalam segala aspeknya.<sup>1</sup>

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.<sup>2</sup>

Menyinggung masalah sekolah, maka madrasah merupakan bagian dari sekolah dan merupakan salah satu lembaga pendidikan. Hal ini tertuang

---

<sup>1</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam: cet.ke-2*, Penerbit Rosda Karya, Bandung, 2004, hlm : 26

<sup>2</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Edisi 3*, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah – Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 2001, hlm : 3

dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) yaitu:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup>

Dan pasal 17 ayat (2) pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.<sup>4</sup> Dimana perkembangannya mengikuti pesatnya kemajuan zaman dan pola pemerintahan.

Seiring dengan perubahan pola pemerintahan setelah diberlakukannya otonomi daerah, pola pendekatan manajemen sekolah pada saat ini lebih bernuansa otonomi. Untuk mengoptimalkan penyediaan, pendayagunaan, perawatan dan pengendalian sarana prasarana pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, diperlukan penyesuaian manajemen sarana dan prasarana. Sekolah dituntut memiliki kemandirian untuk mengatur dan mengurus kepentingan sekolah menurut kebutuhan dan kemampuan sendiri serta berdasarkan pada aspirasi dan partisipasi warga sekolah dengan tetap mengacu pada peraturan dan perundang-undangan pendidikan nasional yang berlaku. Untuk mewujudkan dan mengatur hal tersebut, pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

---

<sup>3</sup>Bidang Mapendais Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau, *Kumpulan Regulasi Pendidikan Republik Indonesia*, Tahun 2009, hlm : 2

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm : 9

Pendidikan yang menyangkut standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada Bab VII pasal 42 dengan jelas disebutkan bahwa :

- (1).Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- (2).Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.<sup>5</sup>

Standar sarana dan prasarana untuk SMP/MTs mencakup kriteria minimum sarana dan prasarana tertuang jelas dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007, dengan standar inilah segala sesuatu yang berhubungan dengan sarana prasarana pendidikan seharusnya ada, berfungsi, cukup dalam jumlah dan memenuhi spesifikasi untuk menunjang proses belajar tersebut.<sup>6</sup>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA),<sup>7</sup> pasal (1) standar sarana dan prasarana untuk sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah

---

<sup>5</sup>Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Tentang Pendidikan*, tahun 2007, hlm : 1

<sup>6</sup>Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Berbasis Sekolah*, tahun 2007. hlm : 1

<sup>7</sup>Afnil Guza, *Himpunan Permendiknas Tentang Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Penerbit Asa Mandiri, Jakarta, 2008, hlm : 27

Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) mencakup kriteria minimum sarana dan kriteria minimum prasarana.<sup>8</sup>

Permendiknas di atas, memberikan amanah kepada pihak Sekolah/Madrasah, maka pihak Sekolah/Madrasah berkewajiban mengelola pendidikan sesuai dengan aturan dan peraturan yang ada berdasarkan pola madrasah.

Madrasah merupakan *agen of change* perubahan sosial. Sebagai *agen of change* madrasah dituntut mampu berperan secara dinamis dan proaktif. Bentuk kontribusi Madrasah diharapkan mampu membawa perubahan yang berarti bagi posisi umat Islam, baik pada dataran intelektual maupun pada dataran yang bersifat praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika umat.<sup>9</sup>

Agar kontribusi Madrasah tersebut menjadi nyata perlu perbaikan terhadap kinerja guru sebagai pembimbing, pendidik dan pengajar. Sebagai pembimbing ini, guru harus berusaha menghidupkan dan memberikan motivasi agar terjadi proses interaksi yang kondusif. Guru harus siap sebagai mediator dalam segala situasi proses belajar-mengajar, sehingga guru akan merupakan tokoh yang akan dilihat dan akan ditiru tingkah lakunya oleh anak didik.<sup>10</sup> Guru sebagai pendidik mempunyai peranan penting dalam sebuah pendidikan, ia merupakan faktor penentu keberhasilan upaya pendidikan,

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hal. 28

<sup>9</sup>Moh. Shofan, *Pendidikan Berparadigma Profetik*, IRCISoD, Yogyakarta, 2004, hlm :

<sup>10</sup>Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm : 17

walaupun hal ini masih terdapat debatable, tetapi ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.<sup>11</sup> Guru sebagai pengajar dan siswa sebagai subjek belajar, dituntut adanya profil kualifikasi tertentu dalam hal pengetahuan, kemampuan, sikap dan tata nilai serta sifat-sifat pribadi, agar proses itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Untuk itu, orang kemudian mengembangkan berbagai pengetahuan, misalnya psikologi pendidikan, metode mengajar, pengelolaan pengajaran dan ilmu-ilmu lain yang dapat menunjang proses belajar-mengajar itu.<sup>12</sup>

Peran tersebut terkait dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, merupakan wujud dari berbagai upaya dan langkah-langkah dalam mencerdaskan bangsa. Sehingga keberhasilan itu menunjukkan suatu kinerja.

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar.<sup>13</sup> Secara umum, ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab masalah kinerja, yaitu: (1) kurang memadainya sarana dan prasarana kerja, (2) rendahnya motivasi kerja, (3) kurangnya fasilitas pendukung dalam bekerja, dan (4) kurangnya keterampilan dan rendahnya kompetensi dalam melakukan pekerjaan.<sup>14</sup> Kinerja tinggi dapat

---

<sup>11</sup>Ngalim Purwanto, *Menjadi Guru Profesional: Edisi kedua*, Rosda Karya, Bandung, 2002, hlm : 5

<sup>12</sup>Sardiman A.M., *Op-cit*, hlm : 19 - 20

<sup>13</sup>Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm : 354

<sup>14</sup>Benny A. Pribadi, *Model Desain Sistem Pembelajaran*, Dian Rakyat, Jakarta, 2009, hlm : 194-195

dilihat dari beberapa perspektif, seperti: (1) optimalisasi pemberdayaan sumber daya manusia, (2) optimalisasi pemberdayaan sumber daya fasilitatif, (3) optimalisasi pemberdayaan masyarakat, (4) peningkatan prestasi belajar siswa, (5) peningkatan jumlah lulusan yang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, (6) pengurangan angka mengulang kelas, dan (7) pengurangan tingkat putus sekolah.<sup>15</sup> Kinerja guru akan baik jika dapat melaksanakan tugas dan mengelola sarana prasarana pendidikan yang ada dengan baik. Pengelolaan ini disebut dengan manajemen sarana prasarana.

Manajemen Sarana Prasarana terkait dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 45 ayat (1) :

Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.<sup>16</sup>

Kemudian pada Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah, menyebutkan: Pelaksanaan Rencana Kerja poin 7. Bidang Sarana dan Prasarana (a). Sekolah/Madrasah menetapkan kebijakan program secara tertulis mengenai pengelolaan sarana dan prasarana.<sup>17</sup> Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan program pendidikan.

---

<sup>15</sup>Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm : 16

<sup>16</sup>Bidang Mapendais Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau, *Op-cit*, hlm : 21

<sup>17</sup>*Ibid*, hlm : 10

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dewasa ini masih sering ditemukan banyak sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki oleh sekolah yang diterima sebagai bantuan, baik dari pemerintah maupun masyarakat yang tidak optimal penggunaannya dan bahkan tidak dapat lagi digunakan sesuai dengan fungsinya. Hal itu disebabkan antara lain oleh kurangnya kepedulian terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki serta tidak adanya pengelolaan yang memadai.<sup>18</sup> Sebaliknya jika pengelolaan terhadap sarana dan prasarana tersebut terkontrol dengan baik, niscaya akan dapat menimbulkan motivasi kerja.

Motivasi Kerja sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi

---

<sup>18</sup>Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007, *Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Persekolahan Berbasis Sekolah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hlm : 1



dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>19</sup>

Hubungan timbal balik antara manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja merupakan dua hal yang menjadi faktor penentu terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala antara lain:

1. Kurangnya keterampilan dan rendahnya kompetensi dalam melakukan pekerjaan.
2. Metode mengajar yang digunakan guru tidak sesuai dengan situasi dan kondisi anak.
3. Pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru masih belum sempurna.
4. Sebagian guru tidak membuat analisis ulangan harian dan tidak melaksanakan remedial dan pengayaan.
5. Guru jarang memperdulikan tindakan siswa yang kurang baik karena di luar tanggungjawabnya, hal ini hanya dilakukan oleh wali kelas saja.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini lebih mendalam untuk mengungkapkan **”Hubungan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota”**.

---

<sup>19</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm : 63

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka dapat ditemukan permasalahan sebagai berikut:

1. Manajemen sarana prasarana belum maksimal.
2. Kondisi lingkungan dengan kinerja guru belum nampak.
3. Sarana dan Prasarana sekolah belum lengkap.
4. Motivasi Kerja belum mendukung Kinerja guru.
5. Kompetensi kepribadian guru kurang mendukung kinerja guru.
6. Kecerdasan intelektual guru belum tinggi.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi permasalahan dengan memfokuskan pada dua faktor yaitu Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja yang berhubungan dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan manajemen sarana prasarana yang baik dengan kinerja guru ?
2. Apakah ada hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru ?
3. Apakah ada hubungan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan Manajemen Sarana Prasarana yang baik dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.
2. Mengetahui hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.
3. Mengetahui hubungan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Kepala Madrasah, mengetahui dan mengupayakan peningkatan Kinerja Guru dengan meningkatkan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2. Guru, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Pengawas Sekolah, sebagai bahan masukan tentang pola pembinaan yang tepat bagi guru-guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.
4. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini mempunyai manfaat yang banyak.

5. Peneliti sendiri, untuk memperdalam pengetahuan dan wawasan yang luas tentang kinerja guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

Kata “*kinerja*” memiliki makna penampilan kerja, melakukan, menjalankan, melaksanakan atau melakukan sesuatu yang diharapkan.<sup>1</sup>

Menurut Rusman, “*kinerja*” atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar.<sup>2</sup>

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007:155) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor Personal/Individual.

Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

b. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.

---

<sup>1</sup>JS. Badudu, dkk, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994, hlm : 100

<sup>2</sup>Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm : 354

c. Faktor Tim

Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota

d. Faktor Sistem

Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)

e. Faktor Kontekstual

Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perbedaan lingkungan eksternal internal.<sup>3</sup>

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Robbins, “*kinerja*” merupakan proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu.<sup>4</sup>

Selanjutnya pendapat Mitchell (1978:343) yang dikutip Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: “*Quality of Work, Promtness, Initiative, Capability, and Communication*”. Kelima aspek tersebut bisa dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja kependidikan.<sup>5</sup>

Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi, kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang,

---

<sup>3</sup>H. Martinis Yamin, Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Gaung Persada, Jakarta, 2010, hlm : 129

<sup>4</sup>Stephen P. Robin, *Organization Behavior*, New Jersey, Printice Hill Clifs, 1986, hlm : 4

<sup>5</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm : 138

mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu. Keterampilan melukiskan kemampuan secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja, dan program pengembangan sumber daya manusia.

Sikap (*attitude*) melukiskan perasaan mengenai sesuatu, melukiskan perasaan senang atau tidak senang mengenai objek (orang, benda, pekerjaan, atau keadaan) tertentu.

Tindakan. Kompetensi dan sikap tidak akan menghasilkan kinerja tanpa dioperasikan dalam tindakan. Banyak orang yang pandai atau kompeten dan bersikap positif terhadap sesuatu tetapi tidak melakukan tindakan maka ia tidak akan menghasilkan kinerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru yang dimaksud di sini adalah:

a. Kompetensi Guru

1). Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm : 10

<sup>7</sup>Rusman, *Op-cit*, hlm : 322

## 2). Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa.<sup>8</sup>

## 3). Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.<sup>9</sup>

## 4). Kompetensi Profesional

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.<sup>10</sup>

Disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) :

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm : 323

<sup>9</sup>*Ibid*

<sup>10</sup>Daryanto, *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif Dan Inovatif*, AV Publistier, Jakarta, 2009, hlm : 258



Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>11</sup>

#### b. Peran Guru

##### 1). Peran Demonstrator

Guru hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya dan mengembangkannya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.<sup>12</sup>

##### 2). Peran Manajer

Peran manajer adalah sebagai pengelola kelas (*learning managers*), guru hendaknya mampu melakukan penanganan pada kelas karena kelas merupakan lingkungan yang perlu diorganisasi.<sup>13</sup>

##### 3). Peran Mediator dan Fasilitator

Guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa. Misalnya menengahi atau memberikan jalan keluar kemacetan dalam kegiatan diskusi siswa. Mediator juga diartikan sebagai penyedia media. Bagaimana cara memakai dan mengorganisasikan

---

<sup>11</sup>Bidang Mapendais Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau, *Kumpulan Regulasi Pendidikan Republik Indonesia*, hlm : 3

<sup>12</sup>Rusman, *Op-cit*, hlm : 328 - 329

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm : 329

pengguna media.<sup>14</sup> Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup untuk media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.

Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik yang berupa nara sumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.<sup>15</sup>

#### 4). Evaluator

Penilaian perlu dilakukan, karena penilaian guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap materi pelajaran, serta ketepatan metode mengajar yang digunakan.<sup>16</sup>

### c. Tugas Guru

#### 1). Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Raja Grafindo, 1986, hlm :

<sup>15</sup>Rusman, *Op-cit*, hlm : 330

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm : 323 - 331

<sup>17</sup>*Ibid*, hlm : 340

Aspek-aspek yang mesti direncanakan guru untuk pembelajaran sebagaimana disebutkan oleh Sardiman yaitu: aspek materi, modal kesiapan, dan keterampilan operasional.<sup>18</sup>

a). Aspek Materi

Aspek materi ini berhubungan dengan masalah bahan yang dikontakkan kepada siswa. Tentang bagaimana menarik perhatian siswa pada bahan yang baru, bagaimana perhatian guru terhadap bahan yang sedang dibahas, bagaimana urutan penyajian bahan, bagaimana menciptakan hubungan dalam rangka membahas, dan bagaimana mengakhiri pembahasan.<sup>19</sup>

b). Modal Kesiapan

Modal kesiapan mengenai berbagai sikap yang harus diperhatikan guru selama memimpin belajarnya siswa. Ini meliputi baik sikap tubuh pada waktu mengajar, sikap terhadap kondisi ruang atau jumlah siswa, terhadap kebutuhan, keinginan dan perhatian siswa, terhadap peran dan fungsi media, terhadap jalannya interaksi, terhadap tingkah laku yang menyimpang, dan terhadap waktu yang tersedia, serta sikap guru dalam berbusana.<sup>20</sup>

c). Keterampilan Operasional

Keterampilan operasional yaitu berbagai keterampilan dalam interaksi belajar mengajar yang perlu dikembangkan tersebut meliputi dalam

---

<sup>18</sup>Sardiman, *Op-cit*, hlm : 195-211

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm : 195

<sup>20</sup>*Ibid*, hlm : 200

membuka pelajaran, memberikan motivasi dan melibatkan siswa, mengajukan pertanyaan, menggunakan isyarat nonverbal, menanggapi murid, dan menggunakan waktu.<sup>21</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria perencanaan pembelajaran yang baik memenuhi syarat persiapan aspek materi, kesiapan mengajar, dan keterampilan operasional.

## 2). Pelaksanaan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.<sup>22</sup>

Kegiatan pembelajaran tersebut berhubungan pula dengan isi pesan yang akan disampaikan dan peserta didik, Mulyasa menyebutkan :

Yang berhubungan dengan isi pesan (materi standar) yaitu: tentukan garis besar materi yang akan dijelaskan, susunlah garis besar materi tersebut secara sistematis dengan bahasa yang mudah dipahami peserta didik, dan siapkan alat peraga untuk memberikan contoh (ilustrasi) yang sesuai dengan garis besar materi yang akan disampaikan.<sup>23</sup>

Selanjutnya berhubungan dengan penyajian materi, Mulyasa menyebutkan pula hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

---

<sup>21</sup>*Ibid*, hlm : 211

<sup>22</sup>Rusman, *Op-cit*, hlm : 341

<sup>23</sup>E. Mulyasa, *Op-cit*, hlm : 81

Bahasa yang diucapkan harus jelas dan enak didengar; intonasi sesuai dengan materi yang dijelaskan; bila ada istilah-istilah khusus atau baru, berilah definisi yang tepat<sup>24</sup>

### 3). Melakukan Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.<sup>25</sup>

Evaluasi yang dilakukan guru mengacu pada Permendiknas RI No. 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Pada poin 5. e. Peraturan Akademik 2) berisi :

- a). Persyaratan minimal kehadiran siswa untuk mengikuti pelajaran dan tugas dari guru;
- b). Ketuntasan mengenai ulangan, remedial, ujian, kenaikan kelas, dan kelulusan;
- c). Ketentuan mengenai hak siswa untuk menggunakan fasilitas belajar, laboratorium, perpustakaan, penggunaan buku pelajaran, buku referensi, dan buku perpustakaan;
- d). Ketentuan mengenai layanan konsultasi kepada guru mata pelajaran, wali kelas, dan konselor.<sup>26</sup>

Adapun jenis evaluasi yang dilakukan oleh guru adalah Ulangan Harian (UH) per Kompetensi Dasar, Tugas dan Pekerjaan Rumah (PR),

---

<sup>24</sup>*Ibid*

<sup>25</sup>Rusman *Op-cit*, hlm : 342

<sup>26</sup>Bidang Mapendais, *Op-cit*, hlm : 8

Ujian Tengah Semester (UTS), Ujian Akhir Semester (UAS), dan Ujian Kenaikan Kelas (UKK), dan atau Evaluasi Belajar Semester Ganjil/Genap (EBSG).

Jenis-jenis evaluasi di atas kemudian dianalisis dan diberi penilaian sesuai dengan jumlah butir soal dan bentuknya berdasarkan penskoran.

- a). UH 1, 2, 3, dan 4, masing-masing terdiri dari 10 soal objektif (pilihan ganda) dengan skor nilai 10 atau 5 soal essay dengan skor nilai 10 dan atau 20.
- b). Tugas terdiri dari 1 Tugas Kelompok dan 1 Pekerjaan Rumah, dengan skor nilai A (90-100), B (80-90), C (70-80), dan D (60-70).
- c). UTS terdiri dari 20 soal objektif (pilihan ganda) dengan skor nilai 5
- d). UAS dan UKK/EBSG terdiri dari 50 soal, dengan skor nilai 2.

Menurut Hamzah B. Uno tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut diluar bidang kependidikan.

Dengan demikian perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktifitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spritual maupun fisik-biologis.

Kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar penyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Hal-hal yang tampak dan dapat dideskripsikan melalui penampilan tenaga pengajar di kesehariannya dapat dilihat dari berbagai aktifitasnya.

Beberapa aktifitas tersebut diantaranya meliputi : (1) kegiatan sebelum mengajar, (2) kegiatan selama mengajar, (3) kegiatan selama segmen pengajaran reguler, (4) kegiatan tentang keterlibatan tenaga pengajar dalam masyarakat pendidik atau lingkungannya secara lebih luas.<sup>27</sup>

## 2. Manajemen Sarana Prasarana

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.<sup>28</sup> Penggunaan istilah manajemen dalam bahasa Arab, yaitu: *Dabbara-Yudabbiru-Tadbiran*, di artikan mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur atau mengurus.<sup>29</sup>

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana mencapai sasaran melalui cara-cara

---

<sup>27</sup>H. Martinis Yamin, Maisah, *Op-cit*, hlm : 87-88

<sup>28</sup>H. Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2009, hlm : 4

<sup>29</sup>H. Martinis Yamin, Maisah, *Op-cit*, hlm : 131

dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer, dan para profesional dituntun oleh suatu kode etik.<sup>30</sup>

Kata sarana memiliki arti segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan; alat; media;<sup>31</sup> dan kata prasarana memiliki arti segala yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya, perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah dan prasarana sebagai fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.<sup>32</sup>

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.<sup>33</sup>

Prasarana pendidikan di sekolah bisa diklasifikasikan menjadi dua macam. *Pertama*, prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium. *Kedua*, prasarana

---

<sup>30</sup>Suharno, *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Bagi Para Calon Guru*, Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press), Surakarta, 2008, hlm : 1

<sup>31</sup>Yandianto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Penerbit M2S, Bandung, 2001, hlm : 523

<sup>32</sup>lih.<http://rizkyreserved.blogspot.com/2010/01/standar-sarana-dan-prasarana-pendidikan.html>, hal. 2

<sup>33</sup>Ibrahim Bafadhal, *Manajemen Perlengkapan Sekolah: Terori dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm : 2



sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar. Beberapa contoh tentang prasarana sekolah jenis terakhir tersebut diantaranya adalah ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.

Karena manajemen sarana dan prasarana ini khusus dibidang pendidikan, maka tepatnya disebut manajemen sarana prasarana pendidikan. Suharno menjelaskan sebagai berikut:

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Kegiatan pengelolaan ini meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan,

pengawasan, penyimpanan, inventarisasi, dan penghapusan serta penataan.<sup>34</sup>

Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun murid untuk berada di sekolah. Disamping itu juga diharapkan tersedianya alat-alat atau fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pengajaran, baik oleh guru sebagai pengajar maupun murid-murid pelajar.<sup>35</sup>

Manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan kinerja adalah kemampuan mengelola peralatan atau perlengkapan yang secara langsung atau tidak langsung digunakan dalam proses pembelajaran.

Adapun aspek-aspek yang dapat digarap oleh sekolah dalam kerangka MBS ini meliputi: (1) perencanaan dan evaluasi program sekolah, (2) pengelolaan kurikulum, (3) pengelolaan proses belajar mengajar, (4) pengelolaan ketenagaan, (5) pengelolaan peralatan dan perlengkapan, (6) pengelolaan keuangan, (7) pelayanan siswa, (8) hubungan sekolah-masyarakat, dan (9) pengelolaan iklim sekolah.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>Suharno, *Op-cit*, hlm : 30

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm : 31

<sup>36</sup>*Ibid*, hlm : 53

Suharno menjelaskan mengenai pengelolaan fasilitas (Peralatan dan Perlengkapan). Menurutnya: Pengelolaan fasilitas sudah seharusnya dilakukan oleh sekolah, mulai dari pengadaan, pemeliharaan, hingga sampai pengembangan. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa sekolahlah yang paling mengetahui kebutuhan fasilitas, baik kecukupan, kesesuaian, maupun kemutakhirannya, terutama fasilitas yang sangat erat kaitannya secara langsung dengan proses belajar mengajar.<sup>37</sup>

Dari pengertian yang dikemukakan di atas, mengandung pemahaman bahwa penyebab faktor meliputi beberapa hal yaitu:

a. Pengelolaan Proses Belajar Mengajar

Langkah pertama dalam perencanaan kurikulum kaitannya dengan PBM adalah menentukan tujuan dalam memanfaatkan PBM dan tujuan program kurikulum.

Seperti halnya pengembangan kurikulum, adanya standar dalam pengembangan, dimulai dengan menentukan tujuan sesuai kebutuhan, kemudian perlu mempersiapkan sebuah dokumen yang meliputi: (1) rasional penggunaan PBM; (2) apa PBM dan apa yang diperlukan; (3) tujuan PBM dan hasil yang ingin dicapai.<sup>38</sup>

1). Pola-Pola Pembelajaran

Belajar adalah proses perubahan tingkah laku individu sebagai hasil dari pengalamannya dalam berinteraksi dengan lingkungan. Belajar bukan

---

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm : 54

<sup>38</sup>Rusman, *Op-cit*, hal : 213

hanya sekadar menghafal, melainkan suatu proses mental yang terjadi dalam diri seseorang.

Pembelajaran pada hakikatnya merupakan suatu proses interaksi antara guru dengan siswa, baik interaksi secara langsung seperti kegiatan tatap muka maupun secara tidak langsung, yaitu dengan menggunakan berbagai media pembelajaran. Didasari oleh adanya perbedaan interaksi tersebut, maka kegiatan pembelajaran dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai pola pembelajaran.<sup>39</sup>

## 2). Model-Model Pembelajaran

Model-model pembelajaran biasanya disusun berdasarkan berbagai prinsip atau teori pengetahuan. Para ahli menyusun model pembelajaran berdasarkan prinsip-prinsip pendidikan, teori-teori psikologis, sosiologis, psikiatri, analisis sistem, atau teori-teori lain.<sup>40</sup>

## 3). Model Pembelajaran Berdasarkan Teori

### a). Model Interaksi Sosial

Model ini didasari oleh teori belajar Gestalt (*field-theory*). Model interaksi sosial menitikberatkan hubungan yang harmonis antara individu dengan masyarakat (*learning to life together*).<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup>*Ibid*, hlm : 221

<sup>40</sup>*Ibid*, hlm : 221 - 222

<sup>41</sup>*Ibid*, hlm : 224

b). Model Pemrosesan Informasi

Model ini berdasarkan teori belajar kognitif (Piaget) dan berorientasi pada kemampuan siswa memproses informasi yang dapat memperbaiki kemampuannya.<sup>42</sup>

c). Model Personal

Model ini bertitik tolak dari teori Humanistik, yaitu berorientasi terhadap pengembangan diri individu. Perhatian utamanya pada emosional siswa untuk mengembangkan hubungan yang produktif dengan lingkungannya. Model ini menjadikan pribadi siswa yang mampu membentuk hubungan yang harmonis serta mampu memproses informasi secara efektif.<sup>43</sup>

Rusman menyimpulkan mengenai pembelajaran dan model pembelajaran. Pembelajaran pada hakikatnya merupakan suatu proses interaksi antara guru dengan siswa, baik interaksi secara langsung seperti tatap muka maupun secara tidak langsung, yaitu menggunakan berbagai media. Model pembelajaran adalah suatu rencana atau pola yang dapat digunakan untuk membentuk (rencana pembelajaran jangka panjang), merancang bahan-bahan pembelajaran, dan membimbing pembelajaran di kelas satu atau yang lain.<sup>44</sup>

b. Pengelolaan Peralatan Dan Perlengkapan

Suradji, mengutip pendapat Munadi (Munadi, 2008:2) adanya penggunaan media pembelajaran sebenarnya telah disadari oleh banyak

---

<sup>42</sup>*Ibid*, hlm : 226

<sup>43</sup>*Ibid*, hlm : 229

<sup>44</sup>*Ibid*, hlm : 231

praktisi pendidikan sangat membantu aktivitas proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas, terutama membantu peningkatan prestasi belajar siswa. Namun, dalam implementasinya tidak banyak guru yang memanfaatkan media pembelajaran, bahkan penggunaan metode ceramah yang bersifat monoton masih cukup populer di kalangan guru dalam proses pembelajaran.<sup>45</sup>

### c. Pengelolaan Iklim Sekolah

Lingkungan sistem pembelajaran meliputi berbagai hal yang dapat memperlancar proses belajar mengajar dikelas seperti: Kompetensi dan kreativitas guru dalam mengembangkan materi pembelajaran, penggunaan metode dan strategi belajar yang bervariasi, pengaturan waktu dalam proses belajar mengajar dan penggunaan media dan sumber pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran serta penentuan evaluasi untuk mengukur hasil belajar siswa. Keseluruhan aspek yang dijelaskan di atas didesain sedemikian rupa dalam proses pembelajaran. Penekanan dalam penciptaan atmosfir belajar yang kondusif adalah penciptaan suasana pembelajaran yang (1) menyenangkan, (2) mengasyikkan, (3) mencerdaskan, dan (4) menguatkan.<sup>46</sup>

Didalam pengelolaan sarana dan prasarana perlu administrasi agar proses manajemen dapat berjalan dengan baik. Administrasi prasarana dan

---

<sup>45</sup>Suradji, *Pengelolaan Media Pembelajaran*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2010, hlm : 5

<sup>46</sup>Direktorat Tenaga Kependidikan, *Pengembangan Budaya Dan Iklim Pembelajaran Di Sekolah*, Pendidikan dan Pelatihan, hlm : 55

sarana pendidikan merupakan keseluruhan proses pengadaan, penggunaan dan pengawasan prasarana dan peralatan yang digunakan untuk menunjang pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif dan efisien.

Kegiatan dalam administrasi prasarana dan sarana pendidikan meliputi:

- (1) perencanaan kebutuhan, (2) pengadaan, (3) penyimpanan, (4) inventarisasi, (5) pemeliharaan, dan (6) penghapusan prasarana dan sarana pendidikan

#### 1). Perencanaan Kebutuhan

Penyusunan daftar kebutuhan prasarana dan sarana disekolah didasarkan atas pertimbangan bahwa :

- a). Pengadaan kebutuhan prasarana dan sarana karena berkembangannya kebutuhan sekolah
- b). Pengadaan prasarana dan sarana untuk penggantian barang – barang rusak, dihapuskan, atau hilang.
- c). Pengadaan prasarana dan sarana untuk persediaan barang.

#### 2). Pengadaan Prasarana dan Sarana Pendidikan

Pengadaan adalah kegiatan untuk menghadirkan prasarana dan sarana pendidikan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas – tugas sekolah.

Pengadaan prasarana dan sarana pendidikan dengan cara :

- a). Pembelian
- b). Buatan sendiri
- c). Penerimaan hibah atau bantuan
- d). Penyewaan

e). Pinjaman

f). Pendaaurulangan

Pengadaan prasarana dan prasaran pendidikan disuatu lembaga pendidikan atau sekolah dapat dilakukan dengan dana rutin, dana dari masyarakat atau dana bantuan dari dana pemerintah daerah atau anggota masyarakat lainnya.

### 3). Penyimpanan Prasarana dan Sarana Pendidikan

Penyimpanan merupakan kegiatan pengurusan, penyelenggaraan, dan pengaturan persediaan sarana dan prasarana di dalam ruang penyimpanan dilakukan agar barang/prasarana dan sarana yang sudah diadakan/dihadirkan tidak rusak sebelum tiba saat pemakaian. Penyimpanan barang harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sesuai dengan sifat-sifat barang yang simpan. Dengan demikian nilai guna barang tidak susut sebelum barang itu dipakai.

### 4). Inventarisasi Prasarana dan Sarana pendidikan

Inventarisai adalah kegiatan melaksanakan pengurusan penyelenggaraan, pengaturan, dan pencatatan barang-barang yang menjadi milik sekolah menengah yang bersangkutan dalam semua daftar inventaris barang.

Daftar barang inventaris merupakan suatu dokumen berisi jenis dan jumlah barang baik bergerak maupun tidak bergerak yang menjadi milik dan dikuasai negara, serta dibawah tanggung jawab sekolah. Daftar barang itu terdiri dari :



- a) Kartu inventaris ruangan
- b) Kartu inventaris barang
- c) Buku inventaris

#### 5). Pemeliharaan Prasarana dan Sarana Pendidikan

Pemeliharaan merupakan kegiatan kegiatan penjagaan atau pencegahan dari kerusakan suatu barang, sehingga barang tersebut kondisi baik dan siap dipakai.

Pemeliharaan dilakukan secara kontinu terhadap semua barang – barang inventaris. Pemeliharaan barang inventaris kadang-kadang dianggap sebagai suatu hal yang sepele, padahal sebenarnya pemeliharaan itu merupakan tahap kerja yang tidak kalah pentingnya dengan tahap-tahap yang lain dalam administrasi prasarana dan sarana. Sarana dan prasarana yang telah dibeli dengan harga mahal, akan bertambah mahal apabila tidak dipelihara sehingga tidak dapat dipergunakan.

Pemeliharaan dimulai dari pemakai barang, yaitu dengan cara berhati-hati dalam menggunakannya. Pemeliharaan yang bersifat khusus harus dilakukan oleh petugas profesional yang mempunyai keahlian sesuai dengan jenis barang yang dimaksud.

Pelaksanaan pemeliharaan barang inventaris meliputi:

- a) Perawatan
- b) Pencegahan kerusakan
- c) Penggantian Ringan

Pemeliharaan berbeda dengan rehabilitasi. Rehabilitasi adalah perbaikan berskala besar dan dilakukan pada waktu tertentu saja.

#### 6). Penghapusan Prasarana dan Sarana pendidikan

Penghapusan ialah kegiatan peniadaan barang-barang milik negara/daerah dari daftar inventaris karena barang itu dianggap sudah tidak mempunyai nilai guna atau sudah tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan, atau biaya pemeliharaannya sudah terlalu mahal.

#### 7). Pengawasan Prasarana dan Sarana Pendidikan

Pengawasan prasarana dan sarana merupakan kegiatan pengawatan, pemeriksaan, dan penelitian terhadap pelaksanaan administrasi sarana dan prasarana pendidikan di sekolah. Hal ini untuk menghindari penyimpangan, penggelapan atau penyalahgunaan. Pengawasan dilakukan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasaran pendidikan itu.

Pengawasan dapat dilakukan oleh kepala sekolah (pengawasan melekat), aparat Departemen Pendidikan Nasional atau aparat lain yang berwenang.

Pengawasan dapat dilakukan secara objektif, artinya pengawasan itu harus didasarkan atas bukti-bukti yang ada. Apabila dari hasil pengawasan/pemeriksaan ternyata terdapat kekurangan-kekurangan, maka kepala sekolah wajib melakukan tindakan-tindakan perbaikan dan penyelesaiannya.

Untuk pendokumentasian hasil pemeriksaan, perlu adanya buku pemeriksaan untuk diisi oleh pemeriksa.

#### 8). Peranan Guru dalam Administrasi Prasarana dan Sarana

Sebagai pelaksana tugas pendidikan, guru juga mempunyai andil dalam administrasi prasarana dan sarana pendidikan. Dalam hal ini, guru lebih banyak berhubungan dengan sarana pengajaran, yaitu alat pelajaran, alat peraga, dan media pengajaran lainnya dibandingkan dengan keterlibatannya dengan prasarana pendidikan yang tidak langsung berhubungan.

Peranan guru dalam administrasi prasarana dan sarana dimulai dari perencanaan, pemanfaatan dan pemeliharaan, serta pengawasan penggunaan prasarana dan sarana yang dimaksud.

##### a). Perencanaan

Guru sekolah menengah dituntut untuk memikirkan sarana dan prasarana pendidikan yang dibutuhkan oleh sekolah, supaya hal tersebut fungsional dalam menunjang kegiatan belajar-mengajar. Perencanaan pengadaan barang menuntut keterlibatan guru karena semua barang yang dipergunakan dalam proses belajar-mengajar harus sesuai dengan rancangan kegiatan belajar-mengajar itu. Perencanaan pengadaan barang yang menuntut keterlibatan guru diantaranya adalah pengadaan alat pengajaran dan media pengajaran. Dalam hal ini, guru harus merencanakan pengadaan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan proses belajar-mengajar dalam kurun waktu tertentu. Dalam pengadaan perabot kelas, guru juga perlu memikirkan manfaat perabot-perabot itu dalam menunjang proses belajar mengajar. Perabot tersebut seperti papan

tempel majalah dinding, papan rencana kegiatan kelas, dan tempat penyimpanan alat-alat pelajaran atau alat peraga milik kelas.

b). Pemanfaatan dan Pemeliharaan

Guru harus dapat memanfaatkan segala sarana seoptimal mungkin dan bertanggung jawab penuh terhadap keselamatan pemakaian sarana dan prasarana pengajaran yang ada. Juga bertanggung jawab terhadap penempatan sarana dan prasarana tersebut di kelas dimana dia mengajar.

Perawatan prasarana dan sarana secara sederhana, yang tidak harus membutuhkan keahlian profesional, dapat dilakukan oleh guru. Dalam hal pemeliharaan atau perbaikan yang lebih kompleks, misalnya berkaitan dengan alat-alat elektronik, petugas atau ahli media atau teknisi pendidikan lebih berkompeten untuk melakukan pemeliharaan itu.

c). Pengawasan Penggunaan

Apabila sarana dan prasarana pendidikan itu digunakan oleh siswa yang ada dikelasnya, maka tugas guru adalah melakukan pengawasan atau memberikan arahan agar siswa dapat menggunakan atau memakai sarana dan prasarana pendidikan itu sebagaimana mestinya.<sup>47</sup>

Masalah manajemen sarana dan prasarana pendidikan pada dasarnya cukup kompleks, namun demikian untuk telaah dapat ditelusuri dari berbagai sisi, yaitu dari segi jenis, proses, dan manfaatnya.

---

<sup>47</sup>Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm : 170-174

Dari segi jenisnya, secara makro seluruh lingkungan fisik dalam suatu satuan pendidikan yang dirancang untuk memberikan fasilitas dalam proses pendidikan, seperti rancangan parkir, tata letak gedung, taman, prasarana jalan, tempat parkir dan lain-lain, merupakan prasarana pendidikan yang mikro, ada tiga komponen sarana pendidikan yang secara langsung mempengaruhi kualitas hasil pembelajaran, yaitu buku pelajaran dan pustaka, peralatan laboratorium atau bengkel kerja beserta bahan prakteknya, dan peralatan pendidikan di dalam kelas.

Apabila dilihat dari prosesnya, persoalan manajemen sarana dan prasarana berangkat dari desain, penyusunan naskah, penetapan/standarisasi spesifikasi, penggandaan atau pengadaan, distribusi, sampai pada penempatan dalam sekolah yang berkaitan dengan dukungan prasarana yang diperlukan.

Ditinjau dari segi fungsi dan manfaatnya, terutama dalam konteks proses pembelajaran, Suharsimi (1979:9) membedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) alat pelajaran, (2) alat peraga, dan (3) media pembelajaran. Lebih jauh Suharsimi (1970:10) menyebutkan bahwa garis besarnya manajemen sarana dan prasarana meliputi lima hal, yaitu (1) penentuan kebutuhan, (2) proses pengadaan, (3) pemakaian, (4) pencatatan/pengurusan, dan (5) pertanggung jawaban.

Dalam konteks penentuan kebutuhan, sebelum mengadakan alat-alat tertentu atau fasilitas yang lain, terlebih dahulu harus dilakukan prosedur penelitian, yakni melihat kembali modal dan potensi yang telah ada. Dengan

demikian ditentukan sarana apa yang diperlukan berdasarkan kepentingan pendidikan di sekolah yang bersangkutan.

Untuk proses pengadaan sarana pendidikan, ada beberapa kemungkinan yang bisa ditempuh, yaitu (1) pembelian dengan biaya pemerintah, (2) pembelian dengan biaya dari SPP, (3) bantuan dari masyarakat lainnya.

Pada tahap pemakaian (penggunaan) terutama sarana alat perlengkapan dapat dibedakan atas barang habis pakai dan barang tidak habis pakai. Penggunaan barang habis pakai harus secara maksimal dan dipertanggung jawabkan pada tiap semester. Sementara itu, penggunaan barang tetap, dipertanggung jawabkan satu tahun sekali, untuk itu perlu pemeliharaan dan barang-barang tersebut sering disebut barang inventaris.

Untuk keperluan pengurusan dan pencatatan, disediakan instrumen administrasi berupa antara lain (1) buku inventaris, (2) buku pembelian, (3) buku penghapusan, (4) kartu barang. Sedangkan barang-barang inventaris sekolah harus dipertanggung jawabkan dengan jalan membuat laporan penggunaan barang-barang tersebut yang ditujukan kepada instansi atasan, biasanya Dinas Pendidikan setempat.<sup>48</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sarana prasarana adalah pengelolaan terhadap sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

---

<sup>48</sup>Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm : 119-120

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Hakikat Motivasi Kerja

Secara etimologi, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris *move* artinya bergerak.<sup>49</sup>

Motivasi memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu.<sup>50</sup>

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive) dan gerak hati (impuls).

Motif masih bersifat potensial, dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian, motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls.<sup>51</sup>

Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila peran tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam

---

<sup>49</sup>Andreas Halim dan Indra. S, *Kamus Inggris Indonesia – Indonesia Inggris*, Fajar Mulia Surabaya, tt, hlm : 123

<sup>50</sup>Rusman, *Op-cit*, hlm : 353

<sup>51</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm : 145

kaitan ini pemimpin dituntut memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>52</sup>

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Motivasi pada prinsipnya adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dari sekian banyak pembahasan mengenai motivasi, maka Mulyasa menyimpulkan yang mengutip dari Owen, Cs. 1981, yaitu: intrinsik dan ekstrinsik, hal ini sangat berhubungan dengan berbagai bentuk pekerjaan, khususnya profesi guru.

#### 1). Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya tenaga kependidikan melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang berguna dalam pekerjaannya.

#### 2). Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya tenaga kependidikan bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup>*Ibid*, hlm : 144

<sup>53</sup>*Ibid*



Motivasi Kerja adalah tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>54</sup>

b. Teori-teori motivasi

Teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu kandungan (*content*), yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan, dan teori proses, yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu. Hal paling penting dari kedua teori itu seperti terurai dibawah ini.

1). F.W. Taylor dan Manajemen Ilmiah

F.W. Taylor adalah seorang tokoh angkatan “manajemen ilmiah”, manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan, Pendekatan itu memusatkan perhatian membuat pekerjaan seefektif mungkin dengan merampingkan metode kerja, pembagian tenaga kerja, dan penilaian pekerjaan. Pekerjaan dibagi-bagi kedalam berbagai komponen, diukur dengan menggunakan teknik-teknik penelitian pekerjaan dan diberi imbalan sesuai dengan produktivitas. Dengan pendekatan itu, motivasi yang disebabkan imbalan

---

<sup>54</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm : 63

keuangan dapat dicapai dengan memenuhi sasaran-sasaran keluaran. Pemikiran inilah melatar belakangi sebagian besar penelitian pekerjaan yang didasarkan pada skema imbalan (insentif).

## 2). Hierarki Kebutuhan Maslow

Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow pasti disebut-sebut. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ketingkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

a). Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian udara untuk bernafas, dan lain sebagainya.

b). Kebutuhan akan rasa aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

c). Kebutuhan akan Cinta Kasih atau Kebutuhan Sosial

Ketika seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta kasih dan sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang mencerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial.

d). Kebutuhan akan penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dalam pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu

yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

e). Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan lain sudah dipuaskan, Seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

3). Teori keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan

Aldefer merumuskan kembali hierarki Maslow dalam tiga kelompok yang dinyatakan sebagai keberadaan, keterkaitan dan pertumbuhan, yaitu: a) kebutuhan akan keberadaan adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow, b) kebutuhan keterkaitan berkaitan dengan hubungan kemitraan, c) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan dan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow.

Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain.

4). Teori Motivasi Kesehatan Herzberg

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dngan menggunakan wawancara dengan para akuntan dan para ahli teknik Amerika Serikat

dari berbagai industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor. Teori itu mendalilkan adanya beberapa faktor yang kalau tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan dan yang terpisah dari faktor motivasi lain yang membangkitkan upaya dan kinerja sangat istimewa. Hal-hal yang tidak memuaskan ia gambarkan sebagai faktor kesehatan dan hal-hal yang memuaskan, ia gambarkan sebagai motivator.

#### 5). Teori X dan Teori Y McGregor

Teori X dan teori Y McGregor beranggapan bahwa manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki, dan oleh karena itu mereka cenderung menggunakan pendekatan “wortel dan tongkat” untuk menanganinya. Sedangkan teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Teori bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas mempengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.

#### 6). Teori Manusia Kompleks

Masalahnya, kebanyakan teori motivasi di atas menganggap orang termotivasi oleh suatu jenis pendorong. Model utama dapat diperjelas sebagai berikut : a) manusia ekonomi, yang termotivasi terutama oleh imbalan keuangan, b) manusia sosial, yang memotivasinya dipengaruhi terutama oleh sifat hubungan kemitraan dalam pekerjaan, diturunkan

terutama dari karya Elton Mayo dan observasi melalui percobaan-percobaan “Hawthorne”. Hal ini merupakan serangkaian penelitian yang diadakan di Western Electric’s Hawthorne Works pada tahun 1920-an dan 1930-an. c) manusia yang mengaktualisasikan diri, seperti yang dinyatakan dalam hierarki kebutuhan Maslow dan teori Y McGregor. Di dalam kenyataan, semua contoh terlalu sederhana karena semua orang berbeda, dan mempunyai dorongan semangat yang berbeda pula, yang dalam beberapa hal, berubah sepanjang waktu. Model yang lebih rumit ini oleh Schein disebut sebagai manusia kompleks. Implikasinya, yaitu para manajer kelihatannya tidak mampu menemukan satu pendekatan tertentu yang mendorong minat setiap orang dan sesuai dengan gaya manajemen yang luwes, kalau dikaitkan dengan keadaan lingkungan.<sup>55</sup>

#### 7). Teori Harapan.

Teori harapan didasarkan pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka. Contohnya orang yang menginginkan kenaikan pangkat akan menunjukkan kinerja yang baik kalau mereka menganggap kinerja yang tinggi diakui dan dihargai dengan kenaikan pangkat. Vroom mengembangkan sebuah teori yang didasarkan pada apa yang ia gambarkan sebagai kemampuan bersenyawa (*valence*), alat perantara (*instrumentality*), dan harapan (*expectancy*). Teori vroom dikembangkan lebih jauh oleh porter dan Lawler. Mereka menunjukkan, kenaikan upaya

---

<sup>55</sup>Hamzah B. Uno, *Op-cit*, hlm : 46

tidak perlu menyebabkan kinerja yang lebih tinggi, karena terdapat sejumlah variabel lain yang diperhitungkan. Itu termasuk, a) anggapan orang yang bersangkutan akan nilai imbalan, b) sejauh mana orang mengharapkan hasil tertentu dan arah tindakan tertentu, c) jumlah upaya yang dikerahkan oleh orang yang bersangkutan, d) kemampuan, perangai, dan keahlian tertentu yang mempengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, e) bagaimana orang memandang perannya di dalam organisasi, dan apa yang mereka anggap sebagai perilaku yang layak, e) perasaan tentang imbalan adil untuk upaya yang dilakukan, f) kepuasan orang itu mengenai pekerjaan dan organisasi.<sup>56</sup>

#### 8). Teori Prestasi McClelland

Teori ini terpusatkan pada satu kebutuhan yakni kebutuhan berprestasi. Manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain dan apabila ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi atau lebih baik dari orang lain ia akan bisa melakukannya.

Pada teori ini ada 3 kebutuhan manusia yaitu:

- a). Kebutuhan untuk berprestasi
- b). Kebutuhan untuk berafiliasi
- c). Kebutuhan untuk kekuasaan

---

<sup>56</sup>*Ibid*, hlm : 47

Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang pekerja atau produktivitas kerja.<sup>57</sup>

Tidak seperti Maslow yang menyusun secara hierarki, tapi Mecklland menandai sifat-sifat dasar orang awam sebagai berikut:

- a).Selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi
- b).Kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas dan memperhitungkan resikonya
- c).Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja.<sup>58</sup>

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Seseorang belajar atau bekerja disebabkan adanya motivasi tertentu baik motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam berbuat, adalah:

- 1). *Pertama*, tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam belajar ataupun bekerja.
- 2). *Kedua*, tantangan. Manusia dikaruniai mekanisme pertahanan diri yang disebut "*fight* atau *flight syndrome*". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam

---

<sup>57</sup>E. Mulyasa, *Op-cit*, hlm : 148

<sup>58</sup>Hamzah B. Uno, *Op-cit*, hlm : 47



banyak kasus tantangan merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan.

- 3). *Ketiga*, tanggung jawab. Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengimplementasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Seseorang atau team yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- 4). *Keempat*, kesempatan untuk maju. Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika seseorang merasa dapat melakukan hal-hal tersebut, maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi.
- 5). *Kelima*, kepemimpinan baik dalam pengertian kepemimpinan bagi diri sendiri maupun kepemimpinan untuk orang lain. Kepemimpinan (*leadership*) bagi diri sendiri maksudnya kemampuan seseorang untuk mengarahkan dirinya ke jalan yang benar, pada kehidupan yang lebih baik, lebih maju, lebih disiplin, dan sebagainya. Kepemimpinan untuk orang lain berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan membawa orang lain pada kehidupan yang lebih baik, lebih maju, lebih disiplin dan sebagainya.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>Idri Shaffat, *Optimized Learning Strategy : Pendekatan Teoritis Dan Praktis Meraih Keberhasilan Belajar*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2009, hlm : 55–57

Di dalam pemberian motivasi, para pakar satu dengan lainnya hampir memiliki kesamaan. Para pakar yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah mereka yang konsen menelaah pengaruh motivasi dalam berbagai kegiatan, antara lain Koontz, Weihrich, Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Robbins. Menurut mereka pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi memulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan pembangkitan kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman.<sup>60</sup>

## **B. Kerangka Berpikir**

### **1. Hubungan Manajemen Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru**

Manajemen sarana prasarana merupakan bagian dari manajemen sekolah. Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun murid untuk berada di sekolah. Di samping itu juga diharapkan tersedianya alat-alat atau fasilitas belajar yang memadai kuantitatif, kualitatif, dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pengajaran, baik oleh guru sebagai pengajar maupun murid-murid pelajar.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup>Hamzah B. Uno, *Op-cit*, hlm : 69

<sup>61</sup>Suharno, *Op-cit*, hlm : 30

Pengelolaan sarana dan prasarana yang baik dan rapi merupakan indikator dari kinerja guru. Apabila pengelolaan sarana prasarana disekolah baik, maka akan baik pula nilai kinerja guru.

## **2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila peran tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya<sup>62</sup>

Apabila motivasi kerja tenaga guru bekerja dengan sungguh-sungguh maka kinerja guru tersebut dinilai sangat baik.

## **3. Hubungan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Apabila manajemen sarana prasarana dipadukan dengan motivasi kerja, maka tingkat kinerja guru akan semakin membaik.

Demikian pula Steers dalam Oedjoe (1986:76) menggunakan tiga faktor penting untuk menilai kinerja yaitu: kemampuan perangai dan minat

---

<sup>62</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm : 144

seseorang tenaga kependidikan, kejelasan penerimaan atas peran seorang tenaga kependidikan dan tingkat motivasi tenaga kependidikan.<sup>63</sup>

### **C. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Untuk menghindari pengulangan penelitian yang sama, maka penulis akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. Desi Mardiani, dalam penelitiannya mengemukakan Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Sikap Terhadap Profesi dengan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Munawwarah Pekanbaru (2006), terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan sikap terhadap profesi dengan kinerja guru. Hubungannya dengan penelitian ini terletak pada kinerja guru.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurubay (2008) tentang Pengaruh Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMP Dua Ciputat, menjelaskan adanya hubungan antara Pemanfaatan Sarana dan Prasarana terhadap Motivasi Belajar. Sedangkan dalam penelitian ini membahas hubungan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.
3. Hamzah B. Uno (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Teori Motivasi dan Pengukurannya menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya

---

<sup>63</sup> *Ibid*, hlm : 150

pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dalam penelitian ini memiliki kaitan antara motivasi kerja dengan kinerja.

#### **D. Asumsi dan Hipotesis**

##### **1. Asumsi**

Asumsi merupakan anggapan dasar untuk pengujian statistik koefisien korelasi *Pearson* ( $r$ ), digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio, menggunakan uji  $t$ .<sup>64</sup>

Asumsi dalam penelitian ini memberikan penjelasan mengenai anggapan bahwa berdasarkan kajian teori maka diasumsikan sebagai berikut: “Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang erat dengan Kinerja Guru”.

##### **2. Hipotesis**

Berdasarkan teori-teori di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Terdapat hubungan Manajemen Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.
- b. Terdapat hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

---

<sup>64</sup>Lih. Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm : 96

- c. Terdapat hubungan perpaduan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan atas dua jenis, yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.<sup>1</sup> Data primer dalam penelitian ini berupa dokumen yang berhubungan dengan Manajemen Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.<sup>2</sup> Data sekunder dalam penelitian ini sebagai data penunjang berupa literatur mengenai teori-teori para ahli yang berhubungan dengan Manajemen Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.

---

: 19 <sup>1</sup>Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm

<sup>2</sup>*Ibid*

## **B. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan variabel-variabel di atas, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik, yaitu angket dan dokumentasi.

### **1. Angket**

Teknik pengumpulan data melalui angket adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang diteliti.<sup>3</sup> Angket disampaikan kepada sejumlah guru untuk mendapatkan informasi berupa kinerja guru, manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja guru.

### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi berisikan daftar/dokumen.<sup>4</sup> Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan informasi dari sumber yang berupa dokumen/arsip, foto, dan bahan statistik yang berhubungan dengan kinerja guru, manajemen sarana prasarana, dan motivasi kerja.

## **C. Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud menguji korelasi antara variable Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Untuk mengetahui korelasi variabel

---

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm : 24

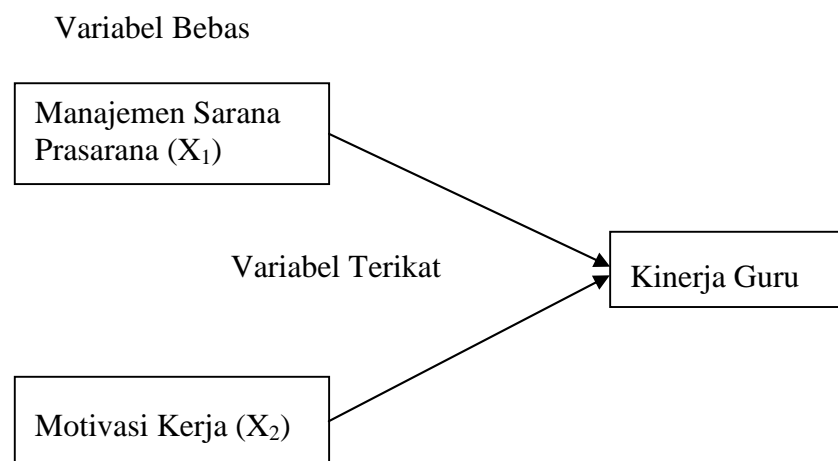
<sup>4</sup>Iqbal Hasan, *Op-cit*, hlm : 16



independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasional.<sup>5</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *non eksperimen* artinya peneliti tidak melakukan perlakuan (*treatment*) terhadap subjek dan variabel penelitian, tetapi dengan mengkaji fakta-fakta yang terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian.

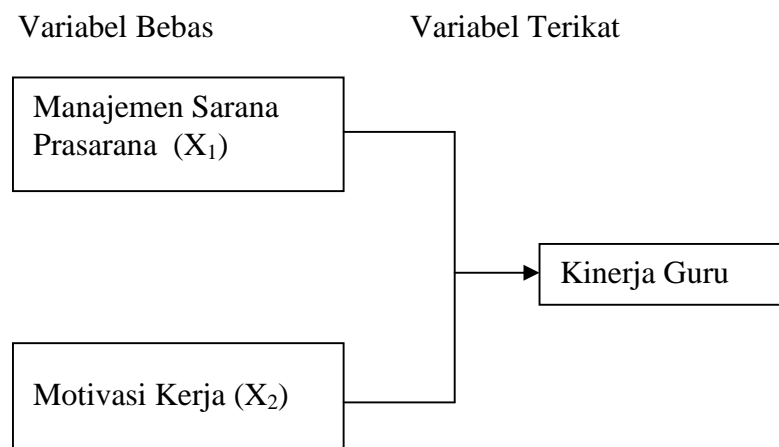
Dengan demikian penelitian ini dirancang dengan menempatkan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Adapun rumusan korelasi parsial penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1  
Model korelasi sederhana variabel Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

<sup>5</sup>Ezmir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, RajaGrafindo Persada, 2010, hlm : 37

Adapun rumusan korelasi ganda penelitian ini adalah seperti rancangan berikut :



Gambar 3.2  
Model Korelasi Ganda Variabel Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

#### D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Tembilahan Kota yaitu pada: 1. Madrasah Tsanawiyah Negeri Tembilahan, 2. Madrasah Tsanawiyah Tunas Harapan, dan 3. Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah. Dan penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2011.

#### E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>6</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *porpusive sampling*. *Porpusive* atau *Porpusiveness* artinya memiliki fokus tujuan yang jelas.<sup>7</sup>

Adapun fokus tujuan dalam pengambilan sampling ini yaitu seluruh guru Pegawai Negeri Sipil pada Madrasah Tsanawiyah di Tembilahan Kota yang terdiri dari tiga Madrasah Tsanawiyah dengan jumlah guru PNS 41 orang.

## F. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu variabel independen ( $X_1$ ) yaitu *Manajemen Sarana Prasarana*, variabel independen ( $X_2$ ) yaitu *Motivasi Kerja Guru* dan variabel dependen (Y) yaitu *Kinerja Guru*. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

### 1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru. Kinerja guru dalam penelitian ini meliputi: a. kualitas kerja, b. kecepatan/ketepatan, c. inisiatif, d. kemampuan, dan e. komunikasi.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Kisbiyanto, *Bunga Rampai Manajemen Pendidikan*, RaSail Media Group, Semarang, 2008, hlm : 31

<sup>7</sup>Iqbal Hasan, *Op-cit*, hlm : 6 dan 12

<sup>8</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm : 93

Indikator kinerja guru dapat diukur dari kemampuan guru dalam melaksanakan 13 kinerja yang meliputi: a. menguasai bahan, b. mengelola proses belajar mengajar, c. mengelola kelas, d. menggunakan media atau sumber belajar, e. menguasai landasan pendidikan, f. merencanakan program pengajaran, g. memimpin kelas, h. mengelola interaksi belajar mengajar, i. melakukan penilaian hasil belajar siswa, j. menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, k. memahami dan melaksanakan fungsi dan pelayanan bimbingan penyuluhan, l. memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan m. memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>9</sup>

## 2. Manajemen Sarana Prasarana

Manajemen adalah keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personel dan material yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>10</sup>

Proses pengendalian dalam manajemen mencakup: a. perencanaan (*planning*), b. pengorganisasian (*organizing*), c. penggerakan (*actuating*), dan d. pengawasan (*contolling*).<sup>11</sup> Peranan guru dalam mengelola sarana dan prasarana dimulai dari perencanaan, pemanfaatan dan pemeliharaan, serta pengawasan penggunaan sarana dan prasarana.<sup>12</sup> Manajemen sarana prasarana adalah keseluruhan proses kerja sama dalam pengelolaan fasilitas pendidikan,

---

<sup>9</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm : 93

<sup>10</sup>Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm : 121

<sup>11</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm : 7

<sup>12</sup>Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm : 173

yang mencakup pengadaan, pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan.<sup>13</sup> Manajemen sarana prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya pendidikan.<sup>14</sup> Untuk pelaksanaannya dilakukan: pengarahan kepada tim pelaksana, mengupayakan pemantauan bulanan ke lokasi tempat sarana dan prasarana, menyebarluaskan informasi tentang program perawatan preventif untuk seluruh warga sekolah, dan membuat program lomba perawatan terhadap sarana dan fasilitas sekolah untuk memotivasi warga sekolah.<sup>15</sup>

Indikator manajemen sarana prasarana diukur dari kemampuan guru menggunakan dan mengelola sarana prasarana pembelajaran dalam bentuk :

- a. Pengelolaan ruang, b. menggunakan alat/media pembelajaran,
- c. melakukan perawatan sarana dan prasarana, d. mencegah terjadinya kerusakan, e. melaksanakan perbaikan/penggantian ringan, f. mengamati penggunaan, g. memeriksa keadaan alat/media pembelajaran, h. menilai keberhasilan penggunaan.

### **3. Motivasi Kerja Guru**

Motivasi kerja guru adalah adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm : 21

<sup>14</sup>Suharno, *Manajemen Pendidikan : Sebuah Pengantar Bagi Para Calon Guru*, LPP UNS dan UNS Press, 2008, hlm : 30

<sup>15</sup>Rusman, *Op-cit*, hlm : 130

Indikator motivasi kerja guru akan tampak melalui 4 motivasi, yaitu :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja,
- b. Prestasi yang dicapainya,
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak.<sup>16</sup>

## **G. Instrumen Penelitian**

### **1. Jenis Instrumen**

Jenis instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket. Data diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Menurut Arikunto, S. (1998:124) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

Angket yang digunakan dalam penelitian termasuk jenis angket tertutup dengan pertimbangan bahwa angket tertutup mempunyai kelebihan antara lain: a. pokok persoalan terfokus, relatif dan objektif, data mudah untuk ditabulasi dan dianalisis; b. persepsi responden tentang pernyataan-pernyataan dalam angket sama dengan yang dimaksud oleh peneliti; c. memberikan peluang yang cukup kepada responden untuk berfikir; d. dapat menjangkau

---

<sup>16</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm : 112

responden dalam jumlah besar secara serempak; dan e. dapat dilaksanakan sewaktu-waktu baik dengan tatap muka atau tidak.

Salah satu keterbatasan angket tertutup yang paling menonjol yaitu responden tidak diberi kebebasan untuk memberikan alternatif jawaban yang lainnya, selain yang sudah disediakan oleh peneliti. Karena itu untuk mengatasi kelemahan ini alternatif jawaban yang diupayakan selengkap dan sedetail mungkin.<sup>17</sup>

## 2. Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data disusun berdasarkan variabel penelitian.

### a. Manajemen Sarana Prasarana

Variabel manajemen sarana prasarana dengan kisi-kisi angket variabel sebagaimana tertulis dalam tabel 3.1

Tabel 3.1  
Kisi-kisi Angket Variabel Manajemen Sarana Prasarana

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Manajemen Sarana Prasarana	1.Perencanaan	a. Merencanakan pengadaan alat pengajaran	1, 2, 15, 16 21, 38	6
		b. Merencanakan pengadaan media pengajaran	3, 4, 5, 12	4

---

<sup>17</sup>Kisbiyanto, *Op-cit*, hlm : 37-38

	2.Pengadaan	a. Membeli alat/sarana pembelajaran	6, 7, 8,	3
		b. Mendaur ulang alat/sarana pembelajaran	13, 14,	2
		c. Memperoleh sarana prasarana dari hibah/bantuan pihak lain	9, 10, 11, 39, 40	5
	3.Pemanfaatan	a. Mengelola ruang	17, 18, 19,	3
		b. Menggunakan alat/media pembelajaran	20, 22, 23	3
	4.Pemeliharaan	Melakukan perawatan sarana prasarana	24, 29, 30, 31, 33	5
		a. Mencegah terjadinya kerusakan	25, 34,	
		b. Melaksanakan perbaikan/penggantian ringan	26, 27,	2
				2
	5.Pengawasan Penggunaan	a. Mengamati penggunaan	28, 37,	2
		b. Memeriksa keadaan alat/media	36,	1
		c. Menilai keberhasilan penggunaan	32, 35	2
Jumlah				40

#### b. Motivasi Kerja Guru

Variabel motivasi kerja guru dengan kisi-kisi angket variabel sebagaimana tertulis dalam tabel 3.2

Tabel 3.2  
Kisi-kisi Angket Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Motivasi Kerja Guru	1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja	a. Kerja keras	1, 4, 5, 20	4
		b. Meyatu dalam tugas	8, 9, 17, 28	4
		c. Bertanggung jawab	10, 15, 21, 2, 23	3
		d. Menyatu dalam tugas		2
	2. Prestasi yang dicapainya	a. Dorongan untuk sukses	18, 26, 27, 29	4
		b. Umpan balik	30, 31	2
		c. Unggul	11, 12	2
	3. Pengembangan diri	a. Peningkatan keterampilan	7, 13, 32	3
		b. Dorongan untuk maju	16, 19, 22, 23, 24	5
	4. Kemandirian dalam bertindak	a. Mandiri dalam bekerja	14, 33	2
		b. Suka pada tantangan	3, 6	2
Jumlah				32



## c. Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dengan kisi-kisi angket variabel sebagaimana tertulis dalam tabel 3.3

Tabel 3.3  
Kisi-kisi Angket Variabel Kinerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Guru	1. Kualitas kerja ( <i>Quality of work</i> )	a. Merencanakan tujuan, materi, metode, dan evaluasi program pengajaran dengan tepat.	1, 2,	2
		b. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.	7, 12, 18	3
	2. Kecepatan/ ketepatan kerja ( <i>promptness</i> )	a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.	8, 9,	2
		b. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran.	3, 4, 5,	3
		c. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.	13, 14, 17	3
		d. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.	15, 16,	2
	3. Inisiatif dalam kerja ( <i>initiative</i> )	a. Menggunakan media dalam pembelajaran.	19, 20, 21, 22, 25,	5
		b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.	6, 10, 11, 36, 42, 44	6
		c. Melakukan penilaian hasil belajar.	24, 30, 31, 33,	4
	4. Kemampuan kerja ( <i>capability</i> )	a. Mampu dalam memimpin kelas.	26, 27, 32	3
		b. Mampu mengelola IBM.		
		c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.	28, 29, 35 23, 37	3 2
		d. Menguasai landasan pendidikan.	38, 39	2
	5. Komunikasi ( <i>communication</i> )	a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.	34, 40	2
		b. Mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran.	41, 43	2
		c. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	45,	1
	Jumlah			

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Instrumen Uji Coba

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketetapan instrumen yang digunakan. Pengujian kesahihan angket ini dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson* dengan rumus:<sup>18</sup>

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X = variabel pertama

Y = variabel kedua

N = jumlah data

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen. Analisis keadaan angket ini menggunakan Alpha Cronbach (*Cronbach's Alpha*).<sup>19</sup> Rumus ini digunakan untuk menguji instrumen skala Likert. Tes menurut rumus Alpha Cronbach akan reabel adalah apabila  $\geq 0,80$  dengan rumus:

$$r = \frac{\{K\} \{1 - \sum S_i^2\}}{(K - 1) S^2_r}$$

---

<sup>18</sup>Duwi Priyatno, *Paham Asanlisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm : 16

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm : 97

Keterangan :

$r$  : Koefisien releabilitas tes

$k$  : Jumlah butir kuesioner yang valid

$S^2_i$  : Varians skor butir

$S^2_t$  : Varians skor total

## 2. Teknik Analisa Data

Data yang telah diperoleh dianalisis secara statistik dengan teknik korelasional.

### a. Uji Persyaratan

Sebelum dilakukan analisis, data-data harus di uji dahulu apakah normal, linier, dan homogen, atau tidak; multikolinear, heteroskedastisitas, dan autokorelasi atau tidak dengan penjelasan sebagai berikut: 1). Uji normalitas untuk menguji sebaran data masing-masing variabel bebas maupun terikat. Pengujian dengan bantuan program SPSS. 2). Uji linearitas untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian dengan bantuan program SPSS. 3). Uji homogenitas untuk mengetahui apakah semua variabel berdistribusi dengan normal atau non parametrik. Pengujian tes levene statistik dengan bantuan program SPSS. 4). Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korerasi di antara sesama variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau adanya korelasi di antara variabel bebas. Pengujian dengan bantuan program

SPSS. 5). Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Pengujian dengan bantuan program SPSS. 6). Uji Autokorelasi untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian dengan bantuan program SPSS.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasional yang menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana untuk mencari hubungan korelasi antara variabel X dan Y, kemudian dilanjutkan dengan Uji korelasional berganda untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara dua variabel X dengan Variabel Y.

Hipotesis pertama dan kedua adalah untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah *Product Moment* dari pearson, dengan bantuan program SPSS. Dan pada hipotesis ketiga akan menguji hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Pengujian dilakukan menggunakan teknik Uji Korelasi Berganda, dan untuk Uji signifikan dilakukan dengan uji F dengan bantuan program SPSS.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2009

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Data Madrasah**

##### **1. Madrasah Tsanawiyah Negeri Tembilahan**

###### **a. Identitas Madrasah**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Tembilahan Jalan Batang Tuaka Kelurahan Pekan Arba Kecamatan Tembilahan Kota. Didirikan pada tahun 1978 dengan nomor statistik NSM 211140206001, yang dipimpin Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Pertama kali adalah Abdul Khalid Zuhri, BA dalam naungan Departemen Agama Kabupaten Indragiri Hilir. Berdirinya madrasah ini untuk memenuhi kebutuhan Pendidikan Agama ditengah masyarakat Indragiri Hilir, khususnya di Tembilahan. Para Kepala Madrasah yang pernah memimpin Madrasah ini yaitu: Abdul Khalid Zuhri, BA, Idham Chalid, A. Samad Husin, Drs. Nasiban, Said Jamal, H. Kursanie, S.Pd.I. Sampai saat ini (tahun 2011) Madrasah Tsanawiyah Negeri Tembilahan dengan Kepala Madrasah Netty Kurniawati, S.Pd, dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir dengan akreditasi A, tahun akreditasi 2008. Lokasi Madrasah di Perkotaan.

## b. Keadaan Guru dan Karyawan

## 1). Keadaan Guru

Guru berjumlah 53 orang, yang terdiri dari 30 Guru PNS dan 23 Guru Honor/GTT

NO	NAMA / NIP	GOL	TMT	JABATAN
1.	NETTY KURNIAWATI, S.Pd/197202191997032001	IV/a	01-01-08	KEPALA
2.	Drs. RUBANI SYAFI, HS/195703031987031003	IV/a	01-08-89	GURU
3.	ASNAYATI, S.Ag/195404111980032002	IV/a	01-03-90	GURU
4.	Drs. M. JULI/196212311995031006	IV/a	10-03-97	GURU
5.	Dra. Hj. RASYIDAH/19710519 199603 2 002	IV/a	01-03-96	GURU
6.	SITI BASTIAH, S.Pd.I/150114217 00000 0 000	IV/a	31-10-89	GURU
7.	Hj. NURBAYAH, S.Pd/19710508 199703 2 001	IV/a	01-01-08	GURU
8.	Dra. HAJA NURASIAH/150279454 00000 0 000	IV/a	01-01-08	GURU
9.	Dra. Hj. ZURIATI/19621110 199703 2 002	IV/a	02-01-08	GURU
10.	Drs. TAMSILLIZAR/19621110 199703 1 001	IV/a	03-01-08	WK KESISWAAN
11.	Hj. MARYATI, S.Pd.I/19581112 198103 2 003	III/d	04-01-08	GURU
12.	WIRDAWATI, A.Md/132 115 285	III/d	06-01-08	GURU
13.	ADAWIYAH, S.Ag/19720320 199603 2 001	III/d	07-01-06	GURU
14.	AMIROTUS-HOLIHAH, S.Ag/197008082001122001	III/b	09-01-08	WK SARANA PRASARANA
15.	HASBULLAH, S.Pd/19690805 200501 1 009	III/b	10-01-08	GURU
16.	ARBAYAH, S.Pd/19730720 200501 2 004	III/b	11-01-08	GURU
17.	ENCIK AMRIZA, S.Pd.I/19800602 200501 2 007	III/b	11-01-08	GURU
18.	Dra. FATIMAH/150384105 00000 0 000	III/a	01-01-08	WK HUMAS
19.	MUHERMAN, S.Ag/196804102005011007	III/a	01-01-08	WK KURIKULUM
20.	SONDANG VIONA GUSTINA, S.Si/197710302005012003	III/a	01-03-08	GURU
21.	Dra. TASMI YULIANTI/196707172005012004	III/a	01-01-05	GURU
22.	MARLIAN HARDI S.Psi/197509272007011017	III/a	01-06-08	WK KEISLAMAN
23.	M. YAMIN S.Ag/150386146	III/a	01-01-08	GURU
24.	AHMAD DAMIAT, S.Pd/150394970	III/a	01-01-07	GURU
25.	IDRUS, S.Pd.I/150394909000000000	III/a	01-01-05	GURU
26.	SYAMSINARNI, S.Pd.I/198005092007102004	III/a	01-06-04	GURU
27.	AHMAD SYAUQI, S.Pd.I/198212252009011012	III/a	04-01-09	GURU
28.	NURUL BAHRIANI, S.Pd/198311072009012008	III/a	01-01-09	GURU
29.	M. ARIFIN BUDIMAN S.Pd/197603032009011011	III/a	01-01-09	GURU
30.	ARBAYAH, S.Pd.I/150431874	III/a	01-01-09	GURU
31.	MUJINAH, S.Pd	GTT	06-61-03	GURU
32.	M. YUSUF, S.Ag	GTT	06-06-03	GURU
33.	SULASTRI	GTT	16-01-04	GURU
34.	HENDRI	GTT	01-04-03	GURU
35.	KHAIRIYAH	GTT	01-04-05	GURU
36.	DINA NOMANA, A.Md	GTT	01-04-05	GURU
37.	WAHYUDINATA, Lc	KON	10-06-05	GURU
38.	SYAMSUL HILAL, S.Ag	GTT	15-07-06	GURU
39.	THAUFIQ THAWIL, S.Pd	GTT	15-01-06	GURU
40.	LINA SARI, S.Pd.I	GTT	27-10-08	GURU
41.	SUTRI MAILIANI, S.Pd	GTT	01-01-07	GURU
42.	FIDDIAN KHARUDIN, S.Th.I	GTT	16-07-07	GURU
43.	MARJINA, S.Pd	GTT	13-10-08	GURU
44.	SUHENDRA, S.Pd.I	GTT	14-07-07	GURU
45.	HASNI MARYATI, S.Si	GTT	14-07-07	GURU
46.	SYAFRIANTO, SS	GTT	01-01-09	GURU
47.	WAHYUDI, SS	GTT	01-01-09	GURU
48.	FATMA WILDA, S.Pd	GTT	01-01-09	GURU
49.	EKA DARMAWATI, S.Pd	GTT	01-01-09	GURU
50.	RISNAWATY, S.Pd	GTT	01-01-09	GURU
51.	MARINDA, S.Pd	GTT	01-01-09	GURU
52.	JUMRIYAH, S.Pd	GTT	01-01-10	GURU
53.	ROBBY INDRA HIDAYAT, S.Pd	GTT	01-01-10	GURU

Tabel. 4.1. Daftar Guru PNS dan Guru GTT/Kontrak MTsN

## 2). Keadaan Karyawan

Karyawan Tata Usaha berjumlah 11 orang, yang terdiri dari 3 PNS dan 8 karyawan honorer.

NO	NAMA	GOL	TMT	JABATAN
1.	SYAMSI, S.Pd.I	III/b	01-04-89	KEPALA TU
2.	ROSTINA, S.Pd.I	III/b	01-05-90	STAF TU
3.	HERI SUSANTI, SE	III/a	20-05-07	STAF TU
4.	ERNAWATI	III/b	10-07-08	STAF TU
5.	ZULHAIRI RAHMAT	-	15-07-08	STAF TU
6.	ERMA DARMA PERTIM, SE	-	02-01-09	STAF TU
7.	HENDRI	-	02-01-09	STAF TU
8.	JUNAIDAH, S.Pd.I	-	01-07-10	STAF TU
9.	AGUS SALIM, SE	-	01-10-10	STAF TU
10.	MAISYARAH, S.Sos	-	01-10-10	STAF TU
11.	AHYAR DAMIRI	-	15-07-00	STAF TU

Tabel. 4.2. Daftar Karyawan TU/PNS dan Honorer MTsN

## c. Keadaan Siswa

1). Siswa Kelas VII berjumlah 378 orang, yang terdiri dari 161

Laki-laki dan 217 Perempuan

2). Siswa Kelas VIII berjumlah 350 orang, yang terdiri dari 178

Laki-laki dan 172 Perempuan

3). Siswa Kelas IX berjumlah 329 orang, yang terdiri dari 168

Laki-laki dan 161 Perempuan

NO	KELAS	LK	PR	JUMLAH	KET
1	VII	161	217	378 ORANG	10 ROMBEL
2	VIII	178	172	350 ORANG	9 ROMBEL
3	IX	168	161	329 ORANG	8 ROMBEL
JUMLAH				1057 ORANG	27 ROMBEL

Tabel. 4.3. Daftar Keadaan Siswa MTsN TP. 2010/2011

d. Keadaan Sarana dan Prasarana

1). Tanah

Luas tanah seluruhnya 8.355 M<sup>2</sup>, yang terbangun 5.829 M<sup>2</sup>, dan Status tanah wakaf.

2). Bangunan

Jumlah lokal 26 RKB, Ruang Labor IPA 1, Ruang Labor Komputer 1, Ruang UKS 1, Ruang BP 1, Ruang Kepala 1, Ruang KTU, 1 dan Ruang pendukung lainnya.

3). Mubelier

Meja Guru dan Kursi Guru masing-masing berjumlah 50, Meja Siswa berjumlah 534 dan Kursi Siswa berjumlah 1068, Pengeras suara 2 set, Telepon 1 unit, Komputer 14 unit, dan Listrik 2200 watt.

NO	SARANA DAN PRASARANA	VOLUME	KET
1	TANAH TANAH YANG TERBANGUN	8.355 M <sup>2</sup> 5.829 M <sup>2</sup>	1
2.	BANGUNAN 1. RKB 2. LAB. MULTIMEDIA 3. LAB. IPA 4. LAB. KOMPUTER 5. LAB. BAHASA 6. UKS 7. KEPALA 8. KTU 9. BP 10. PERPUSTAKAAN 11. KOPERASI SISWA 12. RUANG PENDUKUNG	26 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 4 RUANG	40 BAIK
3.	MUBELIER 1. MEJA DAN KURSI GURU 2. MEJA SISWA 3. KURSI SISWA 4. PENERAS SUARA 5. TELEPON 6. KOMPUTER 7. LISTRIK	50 SET 534 BUAH 1068 BUAH 2 SET 1 UNIT 14 UNIT 1 UNIT	SEMUA BAIK

Tabel. 4.4. Daftar Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN



## 2. Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Tunas Harapan Kecamatan Tembilahan Kota

### a. Identitas Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Pondok Pessantren Tunas Harapan  
Jalan Pendidikan Parit 14 Kecamatan Tembilahan Kota.  
Didirikan pada tahun 1977 dengan nomor statistik NSM  
121.2.14.04.0118 Pendidikan diselenggarakan oleh Yayasan  
Pondok Pesantren Tunas Harapan. Status Madrasah Swasta,  
dengan akreditasi B (Diakui), tahun akreditasi 1998. Lokasi  
Madrasah di Perkotaan.

### b. Keadaan Guru dan Karyawan

#### 1). Keadaan Guru

Guru berjumlah 14 orang, yang terdiri dari 8 Guru PNS dan 6  
Guru Honor Yayasan.

NO	NAMA / NIP	GOL	TMT	JABATAN
1.	Drs. H. MAKRUH HADAFAS/195501021978021001	IV/a	01-02-78	KEPALA
2.	Drs. ABDUL GAFFAR/196312311991031040	III/d	01-09-06	GURU
3.	Dra. FAISAH/196712312005012041	III/b	01-01-05	GURU
4.	H. SAID ISMAIL, S.Ag/195402061982031001	III/d	01-07-08	WK. PRASARANA
5.	ENDANG MURTI MULYASARI, S.Pd/197101092003122002	III/b	01-07-08	GURU
6.	ZAL AIDY, S.Ag/197104142005011008	III/a	01-08-08	GURU
7.	NURIAH, S.Ag/197105202005012004	III/a	01-07-09	GURU
8.	RAMDAH, S.Pd/197602222005012001	III/b	01-07-09	GURU
9.	MASNAH, S.Ag	GH	27-06-05	WK. KURIKULUM
10.	SITI AMINAH, S.Pd.I	KON	04-06-08	GURU
11.	Hj. SURYATI HASAP	GH	01-02-80	WK. KEAGAMAAN
12.	SITI AZIZAH, AMd	GH	17-07-93	GURU
13.	MOH. SAIN, S.Pd.I, M.Pd.I	GH	17-07-00	GURU
14.	NOERCAHYATI	GH	20-07-03	GURU

Tabel 4.5. Keadaan Guru PNS, Honor Yayasan dan Kontrak Dinas MTs. PPTH

## 2). Keadaan Karyawan

Karyawan Tata Usaha berjumlah 5 orang, yang terdiri dari karyawan honorer.

NO	NAMA/ NIP	GOL	TMT	JABATAN
1.	ASE, S.Ag	PH	01-01-08	KEPALA TU
2.	KAMALUDDIN, A.Ma	PH	01-08-89	STAF TU
3.	SULISTIYOWATI, S.Pd.I, MEd	PH	01-03-90	WK. KESISWAAN
4.	SUPRIADI	PH	10-03-97	PUSTAKAWAN
5.	SAMINEM	PH	01-03-96	STAF TU

Tabel 4.6. Keadaan Karyawan Tata Usaha MTs. PPTH

## c. Keadaan Siswa

- 1). Siswa Kelas VII berjumlah 15 orang, yang terdiri dari 9 Laki-laki dan 6 Perempuan
- 2). Siswa Kelas VIII berjumlah 37 orang, yang terdiri dari 28 Laki-laki dan 9 Perempuan
- 3). Siswa Kelas IX berjumlah 38 orang, yang terdiri dari 16 Laki-laki dan 22 Perempuan

NO	KELAS	LK	PR	JUMLAH	KET
1	VII	9	6	15 ORANG	10 ROMBEL
2	VIII	28	9	37 ORANG	9 ROMBEL
3	IX	16	22	38 ORANG	8 ROMBEL
JUMLAH				90 ORANG	27 ROMBEL

Tabel 4.7. Keadaan Siswa MTs. PPTHTP. 2010/2011

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

1). Tanah

Luas tanah seluruhnya 88000 M<sup>2</sup>, yang terbangun 22500 M<sup>2</sup>, Lapangan Olahraga 5000 M<sup>2</sup>, dan Pekarangan 40000 M<sup>2</sup>. Status tanah wakaf.

2). Bangunan

Jumlah lokal 6 RKB, ukuran per RKB 63 M<sup>2</sup>, dan ruang pendukung lainnya.

3). Mubelier

Meja Guru berjumlah 12, Kursi Guru berjumlah 10, Almari Siswa berjumlah 4, Meja dan Kursi Siswa masing-masing berjumlah 160, Pengeras suara 3 set, Telepon 1 unit, Komputer 25 sunit, dan Diesel/Ginset 1 set.

NO	SARANA DAN PRASARANA	VOLUME	KET
1	TANAH TANAH YANG TERBANGUN LAPANGAN OLAHRAGA PEKARANGAN	88.000 M <sup>2</sup> 22.500 M <sup>2</sup> 5.000 M <sup>2</sup> 40.000 M <sup>2</sup>	1
2.	BANGUNAN 1. RKB 2. KEPALA 3. KTU 4. PERPUSTAKAAN 5. RUANG PENDUKUNG	6 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG	10 BAIK
3.	MUBELIER 1. MEJA DAN KURSI GURU 2. MEJA SISWA DAN KURSI SISWA 3. PENERAS SUARA 4. TELEPON 5. KOMPUTER 6. GENSET	12 SET 160 SET 3 BUAH 1 UNIT 25 UNIT 1 UNIT	SEMUA BAIK

Tabel. 4.8. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs. PPTH

### 3. Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah Kecamatan Tembilahan Kota

#### a. Identitas Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Sa'adah El Islamiyah Jalan Diponegoro Kecamatan Tembilahan Kota, didirikan pada tahun 1987 dengan nomor statistik NSM 121.2.14.04.0116. Pendidikan dikelola oleh Yayasan Wakaf Perguruan Sa'adah El Islamiyah. Status Swasta, dengan akreditasi C, tahun akreditasi 1998. Lokasi Madrasah di Perkotaan.

#### b. Keadaan Guru dan Pegawai TU

##### 1). Keadaan Guru

Guru berjumlah 12 orang, yang terdiri dari 7 Guru PNS dan 5 Guru Honor Yayasan

##### 2). Keadaan Pegawai TU

Pegawai Tata Usaha 1 orang dan penjaga sekolah 1 orang

NO	NAMA / NIP	GOL	TMT	JABATAN
1.	RAHMAH, S.Pd/150379559	IV/a	01-04-06	KEPALA
2.	INDRA GUNAWAN, MA/1969061520055011006	III/d	01-02-09	WAKA
3.	SAID HIMYARI, S.Pd.I/197905162000031001	III/b	01-02-09	GURU
4.	EKA DARMAWATI, S.Pd/197909172005012005	III/d	13-07-09	GURU
5.	MARIA, S.Pd/197806132005012015	III/b	13-07-09	GURU
6.	Hj. RASUNAH HANI, S.Pd.I/195408071983032002	III/a	01-03-10	GURU
7.	RAMIDAH, S.Pd/197602222005012001	III/b	01-08-10	GURU
8.	SITI MINDUNG, S.Ag		21-07-03	BENDAHARA
9.	WDYASTUTI, S.Pd.I	GH	21-07-04	GURU
10.	DARMAWATI, S.Pd.I	KON	16-07-07	GURU
11.	NURBAITI, S.Pd.I	GH	15-10-08	GURU
12.	TUTI WAHYUNINGSIH, S.Pd.I		21-09-10	TATA USAHA
13.	HAMRAN	PS	21-07-08	PENJAGA

Tabel 4.9. Keadaan Guru PNS, Honor dan Pegawai Tata Usaha Sa'adah EI

c. Keadaan Siswa

- 1). Siswa Kelas VII berjumlah 33 orang, yang terdiri dari 11 Laki-laki dan 22 Perempuan
- 2). Siswa Kelas VIII berjumlah 28 orang, yang terdiri dari 18 Laki-laki dan 10 Perempuan
- 3). Siswa Kelas IX berjumlah 16 orang, yang terdiri dari 9 Laki-laki dan 7 Perempuan

NO	KELAS	LK	PR	JUMLAH	KET
1	VII	11	22	33 ORANG	10 ROMBEL
2	VIII	19	10	28 ORANG	9 ROMBEL
3	IX	16	9	16 ORANG	8 ROMBEL
JUMLAH				77 ORANG	27 ROMBEL

Tabel 4.10. Keadaan Siswa Sa'adah EI TP. 2010/2011

B. Keadaan Sarana dan Prasarana

a. Tanah

Luas tanah seluruhnya 1400 M<sup>2</sup>. Status tanah wakaf.

b. Bangunan

Ukuran Gedung 486 M<sup>2</sup>. Kelas/lokal 3 RKB dan ruang pendukung lainnya.

c. Mubelier

Meja Guru berjumlah 11, Kursi Guru berjumlah 11, Almari Guru 2, Meja dan Kursi Siswa masing-masing berjumlah 34, Pengeras suara 3 set, Telepon 1 unit, dan Komputer 1 unit.

NO	SARANA DAN PRASARANA	VOLUME	KET
1	TANAH TANAH YANG TERBANGUN	1.400 M <sup>2</sup> 486 M <sup>2</sup>	1
2.	BANGUNAN 1. RKB 2. KEPALA 3. KTU 4. PERPUSTAKAAN 5. RUANG PENDUKUNG	3 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG 1 RUANG	7 BAIK
3.	MUBELIER 1. MEJA DAN KURSI GURU 2. MEJA SISWA DAN KURSI SISWA 3. PENERAS SUARA 4. TELEPON 5. KOMPUTER	11 SET 34 SET 3 SET 1 UNIT 1 UNIT	SEMUA BAIK

Tabel. 4.11. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs. Sa'adah EI

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Kinerja Guru

Kuesioner kinerja guru ini terdiri atas 45 item yang disebarkan kepada 41 orang guru. Dari 41 poin kuesioner tersebut kembali seluruhnya (100 %). Hal ini berarti partisipasi responden cukup tinggi di samping usaha penulis secara aktif menagih kepada masing-masing guru dan melibatkan pihak-pihak tertentu dalam membantu penarikan kuesioner.

Dari distribusi skor kinerja guru diperoleh nilai terendah 122,00, dan nilai tertinggi 208,00, berdasarkan perhitungan dari distribusi data didapat rata-rata (mean) sebesar 165,95, median 166,00, modus 150,00, dan standar deviasi 16,031.

Perhitungan ini menunjukkan rata-rata dan median yang tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja guru cenderung berdistribusi normal. Sutrisno Hadi menyebutkan bahwa harga rata-rata yang tidak jauh berbeda dengan median dan modus, dapat dipakai sebagai ukuran gejala pusat yaitu untuk kepentingan analisis selanjutnya.<sup>1</sup>

Deskripsi data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran III. Untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi skor kinerja guru, di bawah ini disajikan tabel distribusi frekuensi skor dan grafik histogramnya.

**Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru**

Kelas Interval	Frekuensi ( <i>f</i> )	Persentase (%)
122-149	5	12,2 %
140-159	8	19,5 %
160-179	21	51,2 %
180-199	6	14,6 %
200-208	1	2,4 %
Jumlah	41	100 %

Tabel distribusi frekuensi di atas diperoleh dengan langkah sebagai berikut: a) mencari skor tertinggi dan terendah, diperoleh 208,00 dan 122,00, b) menetapkan range dalam rumus  $R = H - L + 1$  diperoleh 86,00, c) menetapkan interval dengan rumus  $R/i = 10-20$  sehingga bisa diperoleh 3, dengan demikian ditetapkan  $i=5$ , karena 86 dibagi 5 hasilnya berada di antara 10 dan 20.

Rumus untuk mencari distribusi frekuensi adalah:

$$R = H - L + 1$$

Ket :

$R$  = Total Range

$H$  = Highest Score (nilai tertinggi)

$L$  = Lower Score (nilai terendah)

1 = Bilangan Konstanta.

---

<sup>1</sup>Sutrisno Hadi, *Statistik*, Andi Offset, Jakarta, 1989, hlm : 51-55

Selanjutnya untuk mencari interval class digunakan rumus:

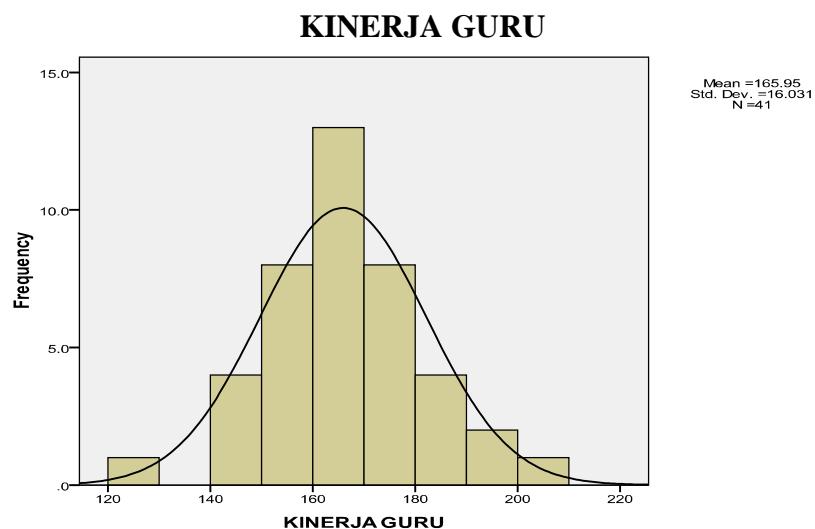
$$R/I = 10-20$$

Ket:

R = Total Range

I = Interval Class, yaitu luasnya pengelompokan data yang dicari, atau kelas interval. 10 sampai 20 maksudnya di sini ialah bahwa jumlah kelompok data yang akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi itu sebaiknya tidak kurang dari 10 dan tidak lebih dari 20.<sup>2</sup>

Berdasarkan rumus yang dikemukakan di atas, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi untuk masing-masing skor variabel penelitian, selanjutnya dibuat histogram distribusi frekuensi untuk melihat perbandingan skor kinerja guru responden penelitian. Histogram selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



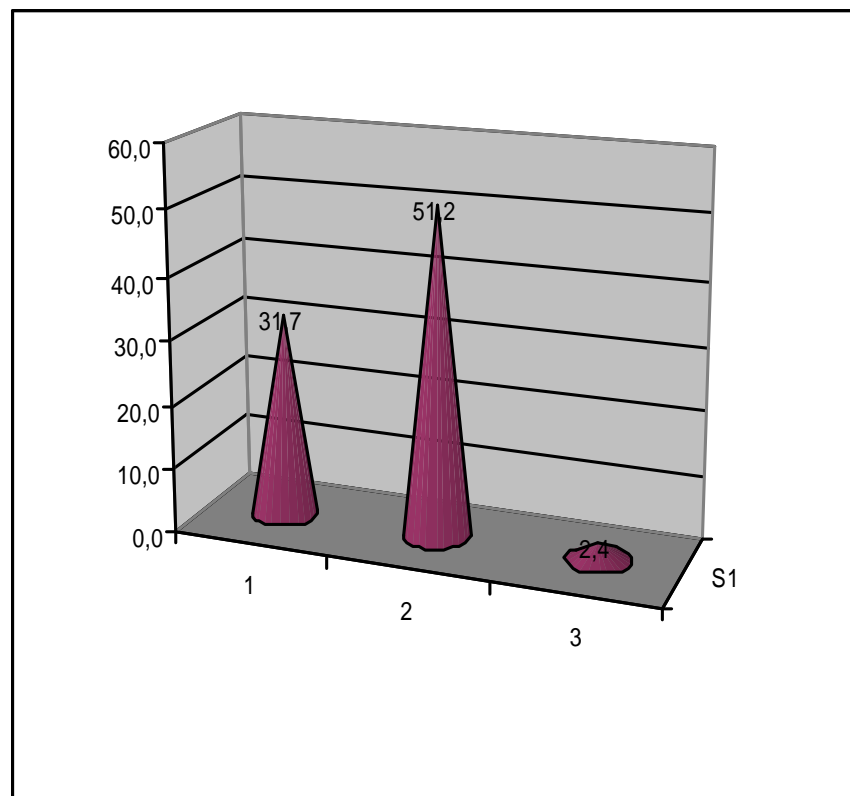
**Gambar 4.1. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru**

Berdasarkan distribusi frekuensi skor, maka dapat dibuat kategori kinerja guru kepada tiga kategori, yaitu kelompok tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan, maka

<sup>2</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm : 49



pengelompokan skor jawaban untuk variabel kinerja guru diperoleh 2,4 % (7 orang) kelompok tinggi, 51,2 % (21 orang) kelompok sedang, dan 31,7 % (13 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa tingkat kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Tembilahan Kota berada pada kelompok sedang. Selanjutnya hasil ini dapat dilihat dari histogram berikut:



**Gambar 4.2. Histogram Persentase Kinerja Guru**

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Tembilahan Kota kebanyakan pada level sedang. Jika dilihat dari kurva normal pun tampak bahwa memang berada pada posisi tengah.

## 2. Manajemen Sarana Prasarana

Kuesioner untuk Manajemen Sarana Prasarana terdiri dari 40 butir pertanyaan dan disebarakan untuk 41 responden. Dari distribusi nilai tes yang telah didapati nilai terendah 110 dan nilai tertinggi 173. Berdasarkan perhitungan dari distribusi data didapat rata-rata (mean) sebesar 144,39, median 145,00, modus 140,00 dan standar deviasi 14,661. Perhitungan ini menunjukkan rata-rata dan median tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel manajemen sarana prasarana cenderung normal. Sutrisno Hadi menyebutkan bahwa harga rata-rata yang tidak jauh berbeda dengan median dan modus, dapat dipakai sebagai ukuran gejala pusat yaitu untuk kepentingan analisis selanjutnya.<sup>3</sup>

Deskripsi data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran III. Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor manajemen sarana prasarana, di bawah ini disajikan tabel distribusi frekuensi skor dan grafik histogramnya.

**Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Skor Manajemen Sarana Prasarana**

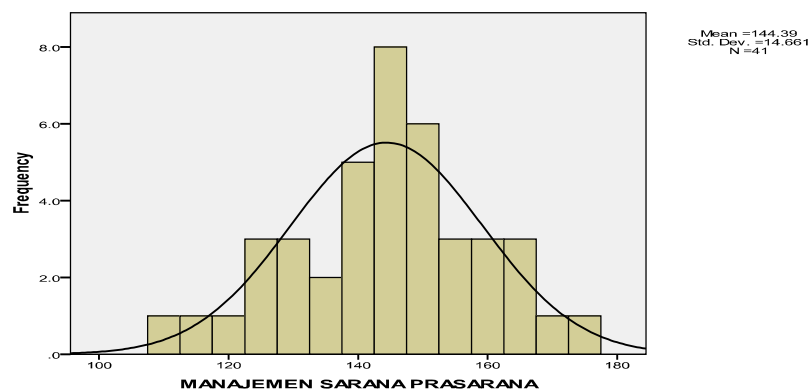
Kelas Interval	Frekuensi ( <i>f</i> )	Persentase (%)
110-129	6	14,6 %
130-139	6	14,6 %
140-149	15	36,6 %
150-159	7	17,1 %
160-169	6	14,6 %
170-173	1	2,4 %
Jumlah	41	100 %

---

<sup>3</sup>Sutrisno Hadi, *Loc-Cit*

Tabel distribusi frekuensi di atas diperoleh dengan langkah sebagai berikut: a) mencari skor tertinggi dan terendah, diperoleh 173 dan 110, b) menetapkan range dalam rumus  $R=H-L+1$  diperoleh 70, c) menetapkan interval dengan rumus  $R/i=10-20$  sehingga bisa diperoleh 6 dengan demikian ditetapkan  $i=6$ , karena 63 dibagi 6 hasilnya berada di antara 10 dan 20.

Distribusi frekuensi yang telah dipaparkan di atas selanjutnya dibuat histogram distribusi frekuensi untuk melihat perbandingan skor Manajemen Sarana Prasarana responden penelitian. Histogram selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

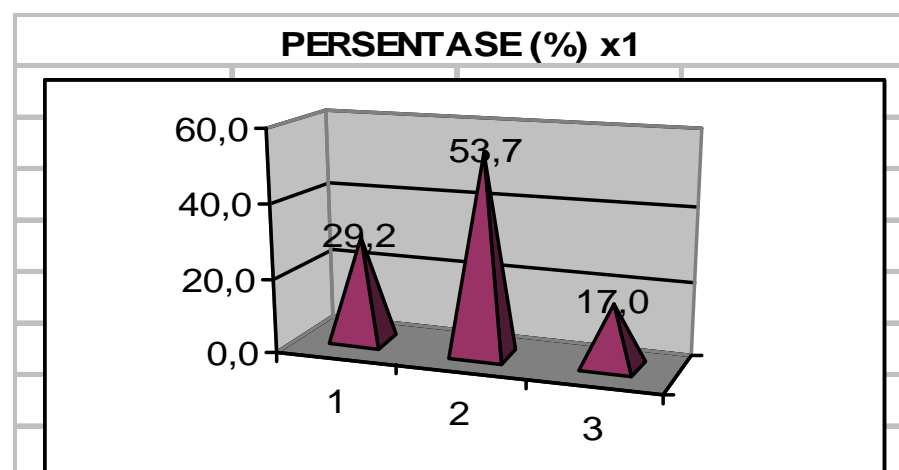


**Gambar 4.3. Histogram Distribusi Frekuensi Manajemen Sarana Prasarana**

Berdasarkan distribusi frekuensi skor, maka dapat dibuat kategori Manajemen Sarana Prasarana dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang, dan rendah. Sutrisno Hadi menyatakan bahwa skor distribusi frekuensi dapat dikelompokkan dengan tiga kriteria sebagai berikut:

1. Tingkat Atas : dari mean + 1 SD ke atas
2. Tingkat Sedang : dari mean – 1 SD sampai mean + 1 SD
3. Tingkat Bawah : dari mean – 1 SD ke bawah.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor untuk variabel manajemen sarana prasarana diperoleh 17,0 % (7 orang) kelompok tinggi, 53,7 % (22 orang) kelompok sedang, dan 29,2 (12 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa manajemen sarana prasarana umumnya berada pada kelompok sedang. Selanjutnya dapat dilihat hasilnya dari gambar berikut ini:



**Gambar 4.4 Histogram Persentase Manajemen Sarana Prasarana**

Dari histogram persentase di atas terlihat manajemen sarana prasarana Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota berada pada level sedang. Jika dilihat dari kurva normal pun tampak bahwa kurva berada pada posisi tengah.

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm : 135

### 3. Motivasi Kerja

Kuesioner disini terdiri atas 32 butir pertanyaan, dan disebar untuk 41 responden. Distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 97,00, dan skor tertinggi 146,00, berdasarkan perhitungan distribusi data diperoleh rata-rata sebesar 121,02, median 121,00 dan modus 115,00 dengan standar deviasi 11,302. perhitungan ini menunjukkan rata-rata dan median tidak begitu jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel Motivasi Kerja Guru cenderung berdistribusi normal. Harga rata-rata yang tidak jauh berbeda dengan median dan modus dapat dipakai sebagai ukuran gejala pusat yaitu untuk kepentingan analisis selanjutnya.<sup>5</sup>

Deskripsi data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran III. Guna memperoleh gambaran tentang distribusi skor terhadap motivasi kerja guru di bawah ini disajikan tabel distribusi frekuensi skor dan grafik histogramnya. Distribusi frekuensi selengkapnya dari paparan berikut ini:

**Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Skor terhadap Motivasi Kerja**

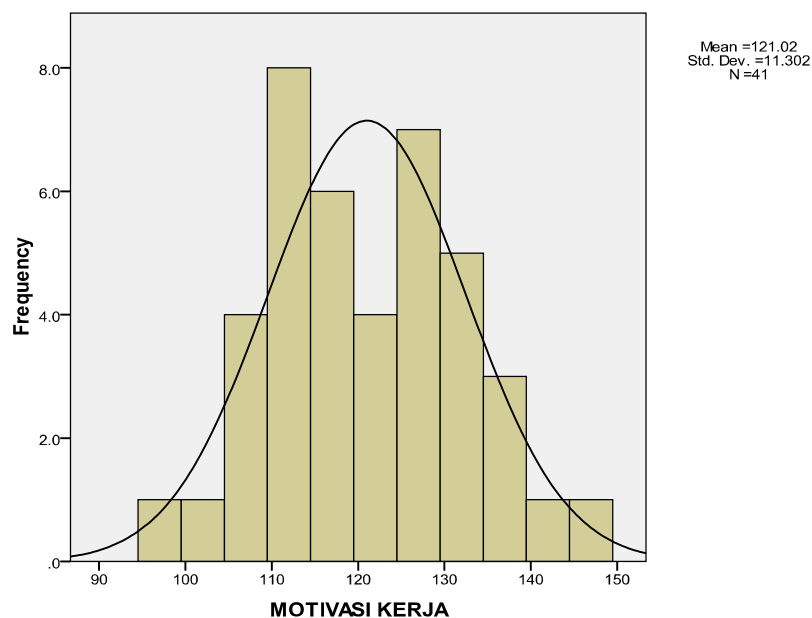
Kelas Interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
97-99	1	2,4 %
100-119	19	46,3 %
120-129	11	26,8 %
130-139	9	22,0 %
140-149	1	2,4 %
Jumlah	41	100 %

---

<sup>5</sup>Sutrisno Hadi, *Loc-cit*

Dari tabel distribusi frekuensi di atas diperoleh dengan langkah sebagai berikut: a) mencari skor tertinggi dan terendah, diperoleh 140,0 dan 97,00, b) menetapkan range dengan rumus  $R=149,0-97,00+1$  diperoleh 53, c) menetapkan interval dengan rumus  $R/i=10-20$  sehingga bisa diperoleh 53, dengan demikian ditetapkan  $i=5$ , karena 53 dibagi 5 hasilnya berada di antara 10 dan 20.

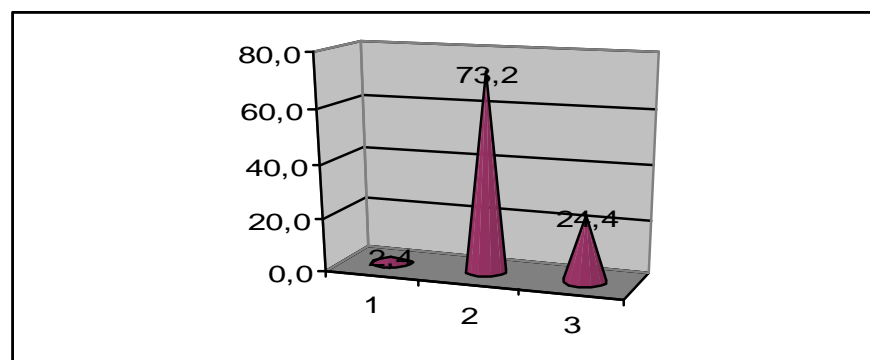
Distribusi frekuensi yang telah dipaparkan di atas selanjutnya dibuat histogram distribusi frekuensi untuk melihat perbandingan skor Manajemen Sarana Prasarana responden penelitian. Histogram selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.5 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja**

Berdasarkan distribusi frekuensi skor, maka dapat dibuat kategori motivasi kerja guru kepada tiga katwegori, yaitu kelompok tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor jawaban untuk variabel motivasi kerja guru diperoleh 26,6 % (12 orang) kelompok tinggi, 60,0 % (39 orang) kelompok sedang, dan yang termasuk kelompok rendah 4,4 % (2 orang). Dari pengelompokan yang telah disusun ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Tembilahan Kota pada umumnya tergolong sedang. Selanjutnya dapat dilihat pada gambar histogram di bawah ini:

PERSENTASE (X2)



**Gambar 4.6. Histogram Persentase Motivasi Kerja**

Dari histogram persentase di atas terlihat Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota berada pada level sedang. Jika dilihat dari kurva normal pun tampak bahwa kurva berada pada posisi tengah.

## C. Uji Persyaratan Analisis

### 1. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Manajemen Sarana Prasarana (X1)	.090	41	.200 <sup>*</sup>	.986	41	.877
Motivasi Kerja (X2)	.118	41	.167	.984	41	.809
Kinerja Guru (Y)	.110	41	.200 <sup>*</sup>	.980	41	.681

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

**Tabel. 4.15. Rangkuman Analisis Pengujian Normalitas**

Analisis uji normalitas adalah untuk menguji asumsi bahwa distribusi rata-rata sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Pengujian kenormalan data sangat penting dilakukan karena umumnya penggunaan statistik bagi pengujian hipotesis menurut asumsi normal.<sup>6</sup>

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Jika analisis menggunakan parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *Lilliefors*

---

<sup>6</sup>Putrawan, I Made, *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian-Penelitian Sosial*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999, hlm : 133



dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Sminrov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari besar dari 0,05.<sup>7</sup>

Dari output data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Manajemen Sarana Prasarana sebesar 0,200, Motivasi Kerja sebesar 0,167, dan Kinerja Guru sebesar 0,200. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data Manajemen Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Itest for *Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *Linear* bisa signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.<sup>8</sup>

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru	Between	(Combined)	8844.152	29	304.971	2.337	.069
* Manajemen Sarana	Groups						
		Linearity	6714.109	1	6714.109	51.440	.000
Prasarana		Deviation from Linearity	2130.044	28	76.073	.583	.879
	Within Groups		1435.750	11	130.523		
	Total		10279.902	40			

**Tabel 4.16. Rangkuman Analisis Pengujian Linieritas Manajemen Sarna Prasarana dan Kinerja Guru**

<sup>7</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm : 71

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm : 73

Dari output data di atas dapat kita lihat pada *output* ANOVA Table. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Manajemen Sarana Prasarana dan Kinerja Guru terdapat hubungan yang *linear*.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	8944.736	28	319.455	2.871	.029
		Linearity	4907.155	1	4907.155	44.104	.000
		Deviation from Linearity	4037.580	27	149.540	1.344	.302
	Within Groups		1335.167	12	111.264		
	Total		10279.902	40			

**Tabel 4.17. Rangkuman Analisis Pengujian Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru**

Dari output data di atas dapat kita lihat pada *output* ANOVA Table. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terdapat hubungan yang *linear*.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *Independent Samples T Test* dan *One Way ANOVA*. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi

adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.<sup>9</sup>

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Guru	1.613	1	38	.212
Manajemen Sarana Prasarana	.003	1	38	.959
Motivasi Kerja	.526	1	38	.473

**Tabel 4.18. Rangkuman Analisis Pengujian Homogenitas**

Hasil uji homogenitas dapat dilihat dari *output* Test of Homogeneity of Variances. Dapat diketahui bahwa signifikansi Kinerja Guru sebesar 0,212, signifikansi Manajemen Sarana Prasarana sebesar 0,959, dan signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,473. Karena signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga kelompok data adalah sama. Angka Levene Statistic menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.  $df1 = 3-2=1$ , dan  $df2 = 41-3=38$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi masing-masing variabel penelitian *homogen*.

## 2. Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian layak untuk di uji hipotesisnya dan diteruskan penelitiannya atau apakah terjadi penyimpangan pada model regresi. Jika terjadi penyimpangan pada model regresi, maka penelitian cukup sampai disini. Untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan pada

---

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm : 76

model regresi tersebut, maka dilakukan Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi sebagai berikut:

**a. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan *linier* yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya:

- a. Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi,
- b. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ), dan
- c. Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Condition Index*.<sup>10</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.432	16.622		1.771	.085		
Manajemen Sarana Prasarana	.737	.159	.674	4.630	.000	.415	2.410
Motivasi Kerja	.249	.206	.175	1.204	.236	.415	2.410

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 4.19. Rangkuman Analisis Pengujian Multikolinearitas**

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm : 81

Dari output Coefficients di atas, kita lihat kolom VIF. Dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja sebesar 2,410. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya, yaitu Uji Spearman's rho, Uji Glesjer, Uji Park, dan Melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>*Ibid*, hlm : 83-84

**Nonparametric Correlations**  
**Correlations**

			Unstandardized Residual	Manajemen Sarana Prasarana	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.015	.032
		Sig. (2-tailed)	.	.928	.845
		N	41	41	41
	Manajemen Sarana Prasarana	Correlation Coefficient	-.015	1.000	.741**
		Sig. (2-tailed)	.928	.	.000
		N	41	41	41
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.032	.741**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.845	.000	.
		N	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 4. 20. Rangkuman Analisis Pengujian Heteroskedastisitas**

Dari output Correlations di atas, dapat diketahui korelasi antara Manajemen Sarana Prasarana dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,928 dan korelasi antara Motivasi Kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,845. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

**c. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi

pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika  $d$  lebih kecil dari  $dl$  atau lebih besar dari  $(4-dl)$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2). Jika  $d$  terletak antara  $du$  dan  $(4-du)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3). Jika  $d$  terletak antara  $dl$  dan  $du$  atau di antara  $(4-du)$  dan  $(4-dl)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai  $du$  dan  $dl$  dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.<sup>12</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.648	9.507	2.208

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Manajemen Sarana Prasarana

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 4.21. Rangkuman Analisis Pengujian Autokorelasi**

Dari output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,208. sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data  $(n) = 41$ , serta  $k = 2$  ( $k$  adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai  $dl$  sebesar 1,391 dan  $du$  sebesar 1,600. Karena nilai DW (2,208) berada diluar (lebih

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm : 87

dari) daerah  $d_1$  dan  $d_2$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak menerima autokorelasi.

Hasil uji asumsi klasik di atas menyatakan bahwa semua variabel penelitian ini tidak terjadi penyimpangan pada model regresi, dan layak untuk di uji hipotesisnya dan diteruskan penelitiannya atau tidak terjadi penyimpangan pada model regresi. Terbukti bahwa dari hasil keputusan pengujiannya tidak terjadi Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. Hal ini berarti bahwa semua data adalah Linier, Homogen, dan Korelatif.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji korelasi sederhana dan uji korelasi ganda untuk mengetahui sejauhmana hubungan korelasi antar variabel. Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, akan dilakukan uji regresi sederhana dan uji regresi ganda.

##### **1. Uji Korelasi Sederhana**

###### **a. Hubungan Manajemen Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru**

Hipotesis pertama yang diajukan adalah ”Terdapat hubungan antara manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru”. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi *product-moment* dari Pearson.



Teknik korelasi product moment ini digunakan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Korelasi ini sering disebut korelasi sederhana atau Korelasi Product Moment.<sup>13</sup>

1). Descriptive Statistics.

Hasil deskriptif variabel manajemen sarana prasarana dalam Tabel Descriptive Statistics dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 41 responden yang mengisi angket dengan rata-rata (*mean*) sebesar 144,39 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 14,661 dan variabel kinerja guru dijelaskan jumlah kasus (N) = 41 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 165,95 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 16,031.

2). Hasil Koefisien korelasi Pearson Product Moment

Hasil koefisien korelasi Pearson Product Moment variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0,808 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja. Untuk membuktikan hipotesis “terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen sarana prasarana dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota”, akan dilakukan pengujian dengan dua cara, yaitu:

---

<sup>13</sup>Riduwan, Sunarto, *Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung 2010, hlm : 273

a). Uji Signifikansi Tabel Korelasi

Uji signifikansi ditunjukkan oleh Tabel Correlation.

Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : r_{yx} \neq 0$$

$$H_o : r_{yx} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

$H_o$  : Manajemen sarana prasarana tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Tabel correlations diperoleh variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru nilai sig. sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata

nilai probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 > 0,000]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sangat signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru.

b). Uji Signifikansi Korelasi  $r_{hitung}$

Cara kedua, jika di bawah 0,05 maka korelasi itu signifikan atau lihat catatan di bawah hasil korelasi. Untuk membuktikan hipotesis tersebut bisa juga dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Diketahui nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,808 sedangkan  $r_{tabel}$  (95%) ( $dk=n-2=41-2=39$ ) sehingga  $r_{tabel} = 0,316$ . Karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau  $0,808 > 0,316$ , maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

**b. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Hipotesis kedua adalah "Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru". Untuk membuktikan kebenaran hipotesis ini telah dilakukan analisis dengan menggunakan korelasi *product-moment* dari Pearson.

### 1). Descriptive Statistics.

Hasil deskriptif variabel motivasi kerja dalam Tabel Descriptive Statistics dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 41 responden yang mengisi angket dengan rata-rata (*mean*) sebesar 121,02 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 11,302 dan variabel kinerja guru dijelaskan jumlah kasus (N) = 41 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 165,95 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 16,031.

### 2). Hasil Koefisien korelasi Pearson Product Moment

Hasil koefisien korelasi Pearson Product Moment variabel motivasi kerja dan kinerja guru menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0,691 berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja guru. Untuk membuktikan hipotesis “terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota”, akan dilakukan pengujian dengan dua cara, yaitu:

#### a). Uji Signifikansi Tabel Korelasi.

Uji signifikansi ditunjukkan oleh Tabel Correlation. Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : r_{yx} \neq 0$$

$$H_o : r_{yx} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

Ha : Motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Ho : Motivasi kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas [0,05 Sig], maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Tabel correlations diperoleh variabel motivasi kerja dan kinerja guru nilai sig. sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas Sig atau [0,05 > 0,000], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya sangat signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru.

b). Uji Signifikansi Korelasi  $r_{hitung}$ .

Cara kedua, jika di bawah 0,05 maka korelasi itu signifikan atau lihat catatan di bawah hasil korelasi. Untuk

membuktikan hipotesis tersebut bisa juga dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Diketahui nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,691 sedangkan  $r_{tabel}$  (95%) ( $dk=n-2=41-2=39$ ) sehingga  $r_{tabel} = 0,316$ . Karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau  $0,691 > 0,316$ , maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

**c. Hubungan Perpaduan Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah "Terdapat hubungan perpaduan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru".

Hubungan perpaduan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,816 atau ( $r_{YX_1,X_2} = 0,816$ ) hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,816^2 \times 100\% = 66,6\%$  sedangkan sisanya 33,4% ditentukan oleh variabel lain. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis statistik dirumuskan pada pembahasan korelasi ganda.

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.648	9.507	.666	37.866	2	38	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), MANAJEMEN SARANA PRASARANA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

**Tabel. 4.22. Rangkuman Analisis Korelasi Sederhana dan Korelasi Ganda**

Dari Tabel *Model Summary* diperoleh nilai R sebesar 0.816 dengan nilai probabilitas ( $\text{Sig. } F_{\text{change}} = 0,000$ ). Karena nilai  $F_{\text{change}} < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

## 2. Uji Korelasi Ganda

Analisis Korelasi Ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y).<sup>14</sup>

### a. Descriptive Statistics.

Hasil deskriptif variabel manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dalam Tabel Descriptive Statistics dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus ( $N$ ) = 41 responden yang mengisi angket dengan rata-rata (*mean*) sebesar 144,39 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 14,661 dan variabel kinerja guru (Y) dijelaskan jumlah kasus ( $N$ ) =

<sup>14</sup>*Ibid*, hlm : 281

41 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 165,95 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 16,031.

**b. Hasil Koefisien korelasi Pearson Product Moment**

Hasil korelasi nilai yang diperoleh untuk  $X_1$  dengan Y sebesar 0,808 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara manajemen sarana prasarana dengan motivasi kerja. Untuk membuktikan hipotesis “terdapat hubungan yang sangat signifikan antara manajemen sarana prasarana dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota”, akan dilakukan pengujian dengan dua cara, yaitu:

**c). Uji Signifikansi Individu.**

Uji signifikansi  $X_1$  dengan Y ditunjukkan oleh Tabel Correlation. Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : r_{yx} \neq 0$$

$$H_o : r_{yx} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

$H_o$  : Manajemen sarana prasarana tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru



Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas [0,05 Sig], maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Tabel correlations diperoleh variabel manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru nilai sig. sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas Sig atau [0,05 > 0,000], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sangat signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Uji signifikansi  $X_2$  dengan Y ditunjukkan oleh Tabel Correlation. Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : r_{yx} \neq 0$$

$$H_0 : r_{yx} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Ho : Motivasi kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas [0,05 Sig], maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Tabel correlations diperoleh variabel manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru nilai sig. sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas Sig atau [0,05 > 0,000], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya sangat signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara sangat signifikan terhadap kinerja guru.

#### **d). Uji Signifikansi Keseluruhan.**

Berdasarkan Tabel Model Summary bahwa besarnya hubungan perpaduan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,816 atau ( $r_{YX1,X2} = 0,816$ ) hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi

secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,816^2 \times 100\% = 66,6\%$  sedangkan sisanya  $33,4\%$  ditentukan oleh variabel lain. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut.

$$H_a : R_{yx_1x_2} \neq 0$$

$$H_o : R_{yx_1x_2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kinerja guru

$H_o$  : Manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja tidak berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kinerja guru

Uji signifikansi analisis jalur dengan bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas  $F_{\text{change}}$  atau  $[0,05 \text{ Sig. } F_{\text{change}}]$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig  $F_{\text{change}}$  atau  $[0,05 \text{ Sig. } F_{\text{change}}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Dari Tabel *Model Summary* diperoleh nilai R sebesar 0.816 dengan nilai probabilitas (Sig.  $F_{\text{change}}$ ) = 0,000. Karena nilai  $F_{\text{change}} < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota.

### 3. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *dependent* (terikat) dapat diprediksikan (meramalkan) melalui variabel *independent* (bebas) secara parsial ataupun bersama-sama (simultan). Analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah ingin menaikkan atau menurunkan variabel *independent*.<sup>15</sup>

#### 1). Regresi Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

##### a. Tabel Descriptive Statistics

Hasil Deskriptif variabel manajemen sarana prasarana dalam Tabel Descriptive Statistics dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 41 responden; rata-rata (*mean*) sebesar 144,39 dan

---

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm : 293

simpangan baku (*standar deviasi*) = 14,61 dan variabel kinerja guru dengan jumlah kasus ( $N$ ) = 41 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 165,95 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 16,031.

b. Hasil Correlation

Nilai yang diperoleh sebesar 0,808 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru. Untuk membuktikan hipotesis “terdapat hubungan yang sangat signifikan antara manajemen sarana prasarana dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota”, akan dilakukan uji signifikasinya.

1). Uji Signifikansi Tabel Correlation.

Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$H_a : r_{yx} \neq 0$

$H_o : r_{yx} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

$H_o$  : Manajemen sarana prasarana tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

#### Kaidah Keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Pada Tabel Correlations diperoleh variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig.* atau [0,05 > 0,000], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan terhadap kinerja guru.

#### c. Hasil Variables Entered/Removed

Hasil dari tabel Variables Entered/Removed, menjelaskan variabel yang dimasukkan, di mana semua variabel dimasukkan adalah manajemen sarana prasarana dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah *single step (enter)* dan bukannya *stepwise*.

d. Hasil Tabel Model Summary

Hasil dari tabel Model Summary, menampilkan nilai  $R = 0,808$  dan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,653 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,808 \times 0,808 = 0,653$ ). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 65,3% oleh manajemen sarana prasarana (X), sedangkan sisanya ( $100\% - 65,3\% = 34,7\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.  $R^2$  berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka  $R^2$ , maka semakin lemah hubungan kedua variabel.

e. Hasil Uji ANOVA

Hasil dari uji ANOVA, dikemukakan hasil yang diperoleh adalah nilai  $F = 74,434$  dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja.

f. Hasil Uji Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.355	14.965		2.563	.014
Manajemen Sarana Prasarana	.884	.103	.808	8.569	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 4.23. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji coefficients, mengemukakan nilai konstanta (a) = 38,355 dan beta = 0,808 serta harga  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi = 0,000. Dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungannya adalah :  $= 38,355 + 0,808X$ .

Keterangan: Konstanta sebesar 38,355 menyatakan bahwa jika tidak ada manajemen sarana prasarana, maka skor kinerja guru sebesar 38,355.

Koefisien regresi sebesar 0,808 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 skor manajemen sarana prasarana akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,808. Jadi, tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, di mana kenaikan atau penurunan manajemen sarana prasarana akan mengakibatkan kenaikan/penurunan kinerja guru.

Pada regresi sederhana, angka korelasi (0,808) yang sudah dijelaskan saat membahas R, adalah juga angka Standardized.

#### 1). Uji t.

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja guru).



## 2). Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi ( $\hat{y} = 38,355 + 0,808X$ ) yang didapat tersebut selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah manajemen sarana prasarana memang benar-benar dapat memprediksi kinerja guru di masa mendatang.

Di sini akan diberi contoh uji koefisien regresi dari variabel manajemen sarana prasarana.

a). Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : \rho_{yx} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx} = 0$$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_o$  : Manajemen sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel Coefficients diperoleh  $t_{hitung} = 8,569$ .

Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria :

- Tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak
- df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2  
atau  $41 - 2 = 39$ .
- Sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,021$

Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $8,569 > 2,021$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b). Hipotesis dengan teknik probabilitas diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$H_a : \rho_{yx} \neq 0$

$H_0 : \rho_{yx} = 0$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_0$  : Manajemen sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 > Sig]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Tabel Coefficiens diperoleh variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru nilai *Sig.* 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 > 0,000]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### g. Hasil Uji Residual Statistics

Hasil uji residual statistics mengemukakan ringkasan hasil-hasil dari “*Predicted Value*” (nilai yang diprediksi) yang berupa nilai Minimal, Maksimal, Mean, Standar deviasi dan N.

#### h. Hasil Histogram

Hasil histogram, menampilkan grafik histogram (tidak ada penafsiran khusus).

i. Hasil Normal Probability – Plot

Hasil dari Normal Probability – Plot, memperlihatkan penyebaran dari data-data yang ada pada variabel (menggambarkan garis regresi), karena titik-titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus.

j. Hasil Scatterplot

Hasil dari Scatterplot, membantu mengetahui penyebaran data, dan membantu untuk memprediksikan nilai regresi antara “manajemen sarana prasarana” dengan “kinerja guru”

## 2). Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

a. Tabel Descriptive Statistics

Hasil Deskriptif variabel motivasi kerja dalam Tabel Descriptive Statistics dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 41 responden; rata-rata (*mean*) sebesar 121,02 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 11,302 dan variabel kinerja guru dengan jumlah kasus (N) = 41 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 165,95 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 16,031.

b. Hasil Correlation

Nilai yang diperoleh sebesar 0,691 berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Untuk membuktikan hipotesis “terdapat hubungan

yang cukup signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota”, akan dilakukan uji signifikasinya.

1). Uji Signifikansi Tabel Correlation.

Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$H_a : r_{yx} \neq 0$

$H_o : r_{yx} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

$H_o$  : Motivasi kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Kaidah Keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Pada Tabel Correlations diperoleh variabel motivasi kerja dan kinerja guru nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig.* atau  $[0,05 > 0,000]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja guru.

c. Hasil Variables Entered/Removed

Hasil dari tabel Variables Entered/Removed, menjelaskan variabel yang dimasukkan, di mana semua variabel dimasukkan adalah motivasi kerja dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah *single step (enter)* dan bukannya *stepwise*.

d. Hasil Tabel Model Summary

Hasil dari tabel Model Summary, menampilkan nilai  $R = 0,691$  dan koefisien Determinasi ( $R_{\text{Square}}$ ) sebesar 0,477 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,691 \times 0,691 = 0,477$ ). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 47,7% oleh motivasi kerja (X), sedangkan sisanya ( $100\% - 47,7\% = 52,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.  $R_{\text{Square}}$  berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka  $R_{\text{Square}}$ , maka semakin lemah hubungan kedua variabel.

e. Hasil Uji ANOVA

Hasil dari uji ANOVA, dikemukakan hasil yang diperoleh adalah nilai  $F = 35,620$  dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja.

f. Hasil Uji Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.341	19.958		2.372	.023
Motivasi Kerja	.980	.164	.691	5.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 4.24. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji coefficients, mengemukakan nilai konstanta (a) = 47,341 dan beta = 0,691 serta harga  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi = 0,000. Dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungannya adalah :  $= 47,341 + 0,691X$ .

Keterangan: Konstanta sebesar 47,341 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka skor kinerja guru sebesar 47,341.

Koefisien regresi sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 skor motivasi kerja akan

meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,691. Jadi, tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, di mana kenaikan atau penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan/penurunan kinerja guru.

Pada regresi sederhana, angka korelasi (0,691) yang sudah dijelaskan saat membahas R, adalah juga angka Standardized.

## 2). Uji t.

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja guru).

## 3). Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi ( $\hat{Y} = 47,341 + 0,691X$ ) yang didapat tersebut selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah motivasi kerja memang benar-benar dapat memprediksi kinerja guru di masa mendatang.

Di sini akan diberi contoh uji koefisien regresi dari variabel motivasi kerja.

c). Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistik sebagai berikut.



$$H_a : P_{yx} \neq 0$$

$$H_o : P_{yx} = 0$$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_o$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel Coefficients diperoleh  $t_{hitung} = 5,968$ .

Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria :

- Tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak
- df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2  
atau  $41 - 2 = 39$ .
- Sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,021$

Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $5,968 > 2,021$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Jadi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

d). Hipotesis dengan teknik probabilitas diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : P_{yx} \neq 0$$

$$H_o : P_{yx} = 0$$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_o$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Tabel Coefficiens diperoleh variabel motivasi kerja dan kinerja guru nilai *Sig.* 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari

nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 > 0,000]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

g. Hasil Uji Residual Statistics

Hasil uji residual statistics mengemukakan ringkasan hasil-hasil dari “*Predicted Value*” (nilai yang diprediksi) yang berupa nilai Minimal, Maksimal, Mean, Standar deviasi dan N.

h. Hasil Histogram

Hasil histogram, menampilkan grafik histogram (tidak ada penafsiran khusus).

i. Hasil Normal Probability – Plot

Hasil dari Normal Probability – Plot, memperlihatkan penyebaran dari data-data yang ada pada variabel (menggambarkan garis regresi), karena titik-titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus.

j. Hasil Scatterplot

Hasil dari Scatterplot, membantu mengetahui penyebaran data, dan membantu untuk memprediksikan nilai regresi antara “motivasi kerja” dengan “kinerja guru”

#### 4. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi linier sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih.<sup>16</sup>

Dalam pembahasan ini akan dilakukan pengujian terhadap apakah ada hubungan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan tembilahan kota.

##### a. Tabel Descriptive Statistics

Tabel Descriptive Statistics menyajikan variabel Manajemen Sarana Prasarana ( $X_1$ ); Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil Deskriptif manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dalam tabel Descriptive Statistics dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus ( $N$ ) = 41 responden; rata-rata (*mean*) sebesar = 144,39 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 14,661 dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus ( $N$ ) = 41 responden; rata-rata (*mean*) sebesar 121,02 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 11,302 serta variabel kinerja guru (Y) dengan jumlah kasus ( $N$ ) = 41 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 165,95 dan simpangan baku (*standar deviasi*) = 16,031.

---

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm : 309

## b. Hasil Correlation

Hasil tabel Correlations variabel manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y). Nilai yang diperoleh sebesar 0,808 tingkat hubungan sangat kuat antara variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru. Untuk membuktikan hipotesis “apakah ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel  $X_1$  dan Y”, akan dilakukan uji signifikasinya.

### 1). Uji Signifikansi Tabel Correlation.

Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : r_{yx1} \neq 0$$

$$H_o : r_{yx1} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru

$H_o$  : Manajemen sarana prasarana tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Kaidah Keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Tabel Correlation diperoleh variabel manajemen sarana prasarana dan kinerja guru nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig.* atau [0,05 > 0,000], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil tabel Correlations variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Nilai yang diperoleh sebesar 0,691 tingkat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Untuk membuktikan ” “apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel  $X_2$  dan  $Y$ ”, akan dilakukan uji signifikasinya.

## 2). Uji Signifikansi Tabel Correlation.

Hipotesis penelitian akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : r_{yx2} \neq 0$$

$$H_0 : r_{yx2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

Ha : Motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Ho : Motivasi kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru

Kaidah Keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Tabel Correlation diperoleh variabel motivasi kerja dan kinerja guru nilai Sig. sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas Sig. atau [0,05 > 0,000], maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja guru.

#### c. Hasil Variables Entered/Removed

Hasil dari tabel Variables Entered/Removed, menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan, di mana semua variabel dimasukkan adalah manajemen sarana prasarana dan

motivasi kerja serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah *single step (enter)* dan bukannya *stepwise*.

d. Hasil Tabel Model Summary

Hasil dari tabel Model Summary, menampilkan nilai  $R = 0,816$  dan koefisien Determinasi ( $R_{\text{Square}}$ ) sebesar 0,666 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,816 \times 0,816 = 0,666$ ). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 66,6% oleh variabel manajemen sarana prasarana ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya ( $100\% - 66,6\% = 33,4\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

$R_{\text{Square}}$  berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka  $R_{\text{Square}}$ , maka semakin lemah hubungan kedua atau lebih variabel tersebut.

e. Hasil Uji ANOVA

Hasil dari uji ANOVA, dikemukakan hasil yang diperoleh adalah nilai  $F = 37,866$  dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ganda dipakai untuk memprediksi Kinerja.



## f. Hasil Uji Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.432	16.622		1.771	.085
MANAJEMEN SARANA PRASARANA (X1)	.737	.159	.674	4.630	.000
MOTIVASI KERJA (X2)	.249	.206	.175	1.204	.236

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

**Tabel 4.25. Rangkuman Analisis Regresi Ganda Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Hasil uji coefficients, pada bagian manajemen sarana prasarana dikemukakan nilai konstanta ( $a$ ) = 29,432 dan  $\beta$  = 0,674 serta harga  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi = 0,000. Dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungannya adalah :  $= 29,432 + 0,674X_1$ .

Keterangan: Konstanta sebesar 29,432 menyatakan bahwa jika tidak ada manajemen sarana prasarana, maka skor kinerja guru sebesar 29,432.

Koefisien regresi sebesar 0,674 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 skor manajemen sarana prasarana akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,674. Sebaliknya, jika manajemen sarana prasarana turun sebesar 1 skor, maka kinerja guru juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,674 skor. Jadi, tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, di mana kenaikan atau penurunan variabel indeviden ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

Pada regresi ganda, angka korelasi (0,816) yang sudah dijelaskan saat membahas R, adalah juga angka Standardized.

#### 1). Uji t.

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja guru).

#### 2). Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi ( $\hat{y} = 29,432 + 0,674X_1$ ) yang didapat tersebut selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah manajemen sarana prasarana memang benar-benar dapat memprediksi kinerja guru di masa mendatang.

Di sini akan diberi contoh uji koefisien regresi dari variabel manajemen sarana prasarana.

a). Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : \rho_{yx1} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx1} = 0$$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_0$  : Manajemen sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel Coefficients diperoleh  $t_{hitung} = 3,163$ .

Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria :

- Tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak
- df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2  
atau  $41 - 2 = 39$ .
- Sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,021$

Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $3,163 > 2,021$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b). Hipotesis dengan teknik probabilitas diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$H_a : P_{yx1} \neq 0$

$H_0 : P_{yx1} = 0$

Hipotesis kalimat

Ha : Manajemen sarana prasarana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Ho : Manajemen sarana prasarana kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas Sig atau [0,05 Sig], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Tabel Coefficiens diperoleh variabel manajemen sarana prasarana Sig. 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas Sig atau [0,05 > 0,000], maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji coefficients, pada bagian motivasi kerja dikemukakan nilai konstanta (a) = 29,432 dan beta = 0,175 serta harga  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi = 0,236. Dari tabel di

atas diperoleh persamaan perhitungannya adalah :  $= 29,432 + 0,175X_2$ .

Keterangan: Konstanta sebesar 29,432 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka skor kinerja guru sebesar 29,432.

Koefisien regresi sebesar 0,175 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 skor motivasi kerja akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,175. Sebaliknya, jika motivasi kerja turun sebesar 1 skor, maka kinerja guru juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,175 skor. Jadi, tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, di mana kenaikan atau penurunan variabel indeviden ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

Pada regresi ganda, angka korelasi (0,816) yang sudah dijelaskan saat membahas R, adalah juga angka Standardized.

#### 1). Uji t.

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja guru).

#### 2). Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi ( $= 29,432 + 0,175X_2$ ) yang didapat tersebut selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata

lain, akan dilakukan pengujian apakah motivasi kerja benar-benar dapat memprediksi kinerja guru di masa mendatang.

Di sini akan diberi contoh uji koefisien regresi dari variabel motivasi kerja.

a). Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$$H_a : P_{yx2} \neq 0$$

$$H_o : P_{yx2} = 0$$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_o$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel Coefficients diperoleh  $t_{hitung} = 1,204$ .

Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria :

- Tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk uji dua pihak
- df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2  
atau  $41 - 2 = 39$ .
- Sehingga didapat  $t_{tabel} = 2,021$

Ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $1,204 < 2,021$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Jadi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b). Hipotesis dengan teknik probabilitas diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

$H_a : P_{yx^2} \neq 0$

$H_0 : P_{yx^2} = 0$

Hipotesis kalimat

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Tabel Coefficiens diperoleh variabel motivasi kerja *Sig.* 0,236, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 < 0,236], maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### g. Hasil Uji Residual Statistics

Hasil uji residual statistics mengemukakan ringkasan hasil-hasil dari “*Predicted Value*” (nilai yang diprediksi) yang berupa nilai Minimal, Maksimal, Mean, Standar deviasi dan N.

#### h. Hasil Histogram

Hasil histogram, menampilkan grafik histogram (tidak ada penafsiran khusus).



i. Hasil Normal Probability – Plot

Hasil dari Normal Probability – Plot, memperlihatkan penyebaran dari data-data yang ada pada variabel (menggambarkan garis regresi), karena titik-titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus.

j. Hasil Scatterplot

Hasil dari Scatterplot, membantu mengetahui penyebaran data, dan membantu untuk memprediksikan nilai regresi antara “motivasi kerja” dengan “kinerja guru”

## **E. Diskusi/Pembahasan**

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa manajemen sarana prasarana, motivasi kerja dan kinerja guru pada umumnya berada dalam kategori sedang hanya sebagian kecil yang berada pada kategori baik dan rendah. Kenyataan ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja dengan kinerja guru yang baik secara tersendiri maupun bersama-sama. Diperkuat lagi dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berikut akan diuraikan temuan yang telah dianalisis untuk seterusnya diuraikan secara holistik sehingga muncul makna yang hakiki dari temuan tersebut.

*Temuan pertama*, terdapat hubungan yang sangat signifikan dari manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan hubungan variabel manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru berkorelasi sebesar 0,808. hal ini berarti bahwa manajemen sarana prasarana sangat tinggi, maka kinerja guru juga cenderung tinggi. Diharapkan kepada guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan untuk mempertahankan kinerja dalam rangka melayani masyarakat, membimbing peserta didik, kompetensi kepribadian dan profesional, supaya program pendidikan sejalan dengan kemajuan perkembangan zaman.

Untuk persamaan regresi diperoleh  $=38,355+0,808X_1$ , dari sini dijelaskan bahwa terjadi hubungan positif. Apabila skor manajemen sarana prasarana naik, maka skor kinerja guru juga naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan bahwa jika faktor manajemen sarana prasarana meningkat 1 skor, maka skor kinerja guru akan meningkat sebesar 0,808.

Nilai konstanta intersepensi (a) sebesar 38,355 mengindikasikan bahwa jika nilai koefisien regresi manajemen sarana prasarana ( $bX_1$ ) tidak terus dinaikkan, maka kinerja guru cenderung menurun hingga 38,355, karena kinerja guru sangat bergantung pada manajemen sarana prasarana yang dimiliki.

*Temuan kedua*, terdapat hubungan yang cukup signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di

Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru berkorelasi sebesar 0,691. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja cukup baik, maka kinerja guru cenderung tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja guru cenderung rendah.

Guru-guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota selain memiliki manajemen sarana prasarana, juga memiliki motivasi kerja yang baik. Untuk membuktikan keberhasilan terhadap hasil pendidikan, guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota semestinya respek dalam berbagai hal, cepat mengambil tindakan terhadap pekerjaan yang belum selesai, tanggap terhadap perkembangan dan kemajuan zaman, dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa harus merasa diperintah.

Untuk persamaan regresi  $=47,341+0,691X_2$  dapat dijelaskan bahwa terjadi hubungan positif, apabila skor motivasi kerja naik, maka skor kinerja guru juga akan naik. Jika faktor motivasi kerja meningkat 1 skor, maka skor kinerja guru akan meningkat sebesar 0,691. Nilai konstanta interpersi (a) sebesar 47,341, mengindikasikan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $bX_2$ ) 0,691 jika tidak terus dinaikkan, maka kinerja guru cenderung menurun hingga mencapai angka 47,341.

*Temuan ketiga*, terdapat hubungan perpaduan yang sangat signifikan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan

Tembilahan Kota. Korelasi perpaduan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota sebesar 0,816 atau ( $r_{YX_1, X_2} = 0,816$ ). Hal ini perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja guru dituntut manajemen sarana prasarana yang baik dan sekaligus memiliki motivasi kerja yang baik pula. Kontribusi manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 66,6%.

Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota sudah saatnya menjadi ujung tombak dalam memberikan proses pembelajaran kepada peserta didik. Melalui guru proses transformasi dan pemahaman nilai-nilai ilmu pengetahuan. Kemampuan dan keterampilan guru dalam memberikan bahan ajar/materi pelajaran dan mewujudkan peran-perannya dalam menjalankan proses pembelajaran kepada peserta didik. Karena menurut penuturan Jiyono dkk (1987), kemampuan guru SD menguasai bahan pelajaran IPA sangat mengkhawatirkan. Dari sejumlah sampel hanya 70 persen yang dapat menunjukkan dan bahkan 50 persen yang mampu memasang alat IPA tersebut.

Hubungan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota, baik secara korelasi sederhana maupun korelasi berganda menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan dengan nilai korelasi 0,816. hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sangat baik.

Hubungan tersebut selanjutnya dianalisis secara regresi. Apabila dilihat lebih detail, bahwa manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja secara terpisah, masing-masing berpengaruh terhadap kinerja guru sebagaimana telah diuji pada regresi sederhana. Persamaan regresi =  $38,355 + 0,808X$  (manajemen sarana prasarana). Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $8,569 > 2,021$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan persamaan regresi =  $47,341 + 0,691X$  (motivasi kerja). Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $5,968 > 2,021$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dan selanjutnya dilakukan pengujian regresi berganda, nilai persamaan regresi manajemen sarana prasarana : =  $29,432 + 0,674X_1$ , nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 > 0,000]$ , artinya signifikan. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $3,163 > 2,021$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Terbukti bahwa manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya manajemen sarana prasarana dapat memprediksi kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang. Kemudian nilai persamaan regresi motivasi kerja : =  $29,432 + 0,175X_2$ , nilai probabilitas *Sig*. 0,236, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 < 0,236]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak

signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan nilai *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $1,204 < 2,021$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Jadi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang.

Penulis akan memaparkan penyebab mengapa motivasi kerja tidak dapat memprediksikan kinerja guru pada model regresi berganda. Berdasarkan analisis terhadap penyebaran angket yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa penyebabnya adalah: 1. dalam melaksanakan tugas, guru berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran perorangan guru, 2. terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal biasa bagi guru, 3. biasanya guru keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin, 4. bagi guru, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama, 5. guru melakukan yang terbaik dalam tugas, meskipun harus mengorbankan urusan lain, 6. guru ingin agar pekerjaannya selalu ada umpan baliknya, dan 7. guru berusaha bekerja secara mandiri dalam tugasnya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.

Terdapat pula beberapa hal dalam kinerja guru yang tidak dapat diprediksi oleh motivasi kerja tersebut di atas, antara lain: 1. guru menilai pekerjaan siswa secara objektif, 2. guru memberikan soal-soal kepada siswa, dibuat oleh guru sendiri dan sudah pernah diajarkan, 3. guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat

menjelaskan materi, 4. hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, dikembalikan kepada siswa untuk melihat dimana kelemahannya, 5. jika guru ada pekerjaan lain di sekolah maka diminta bantuan ketua kelas untuk menyalin materi dipapan tulis, 6. tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, dikumpulkan tepat waktu dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa, 7. pada materi tertentu guru mengajak siswa untuk turun praktek lapangan/lokasi yang ada hubungan dengan materi, dan 8. sebelum memulai pelajaran dikelas biasanya guru mengajak siswa untuk berdoa bersama.

H.C. Witherington (1983), mengemukakan motivation yang murni tidak dapat dipaksakan dengan tekanan atau pujian dari luar. Motivation yang murni bukanlah proses pemaksaan. Motivation yang murni itu timbul, apabila maksud cukup sehat dan dirasakan sebagai suatu kebutuhan. Dirasakan oleh manusia, pertama kebutuhan yang timbul dari keadaan-keadaan biologis dan kedua yang timbul dari situasi-situasi sosial. Jadi motivation adalah soal memperhubungkan suatu pekerjaan yang dihadapi dengan satu atau beberapa dari kebutuhan-kebutuhan yang terasa ini, artinya memperlihatkan, bahwa melakukan pekerjaan yang dihadapi tadi akan memuaskan beberapa kebutuhan dasar (H.C. Witherington, 1983:95-96). Kebutuhan tersebut seperti dikemukakan McClelland (dalam Gibson, 1993, 97-100) yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. (Martinis Yamin, 2010:84). Oleh karena itu motivasi kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja disebabkan kurang tertanamnya rasa kebutuhan akan motivasi kerja, sehingga kurang berpengaruh terhadap kinerja.

Sebagai solusi untuk masa-masa yang akan datang agar guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota lebih meningkatkan profesionalismenya lebih kreatif, mengelola kegiatan, mengelola waktu belajar mengajar, mengatur ruang kelas agar menarik dan menantang. Kreativitas gagasan/ide dan hal-hal yang dinilai mapan, rutinitas, usang dan beralih untuk menghasilkan atau memunculkan gagasan/ide dan tindakan yang baru dan menarik; apakah untuk pemecahan masalah, suatu metode atau alat, suatu objek atau bentuk artistik yang baru dan sebagainya.

Seiring dengan itu, Ayan (2003) mengemukakan empat dasar pembentukan daya kreatif yang disebut dengan CORE. (C) mengacu pada makna keingintahuan untuk menimbulkan kreatif, mendorong, mencipta, dan bereksperimen. (O) olah keterbukaan, menurut Jordan merupakan dasar vital pengembangan daya kreatif. (R) risiko, keberanian mengambil risiko terhadap pengadopsian gagasan/ide ataupun hal-hal baru. (E) Energi, sebagai pendorong kerja dan pemacu hasrat. Tanpa energi, mental dan fisik, gagasan/ide kreatif tidak akan berlangsung. Dengan energi, seseorang akan bergairah mengerjakan sesuatu dan semakin kreatif. Oleh karena itu sifat yang harus dimiliki seseorang dalam mewujudkan kreativitasnya yakni: percaya diri; bertanya-mencari



jawaban-mengkaji ulang; menghindari kemapanan, kenyamanan dan rutinitas, terbuka terhadap pembaharuan dan perubahan; tidak fanatik dan memaksakan kehendak; melakukan penelitian dan telaah kajian; mampu menata gagasan/ide dan eksperimen secara berkesinambungan; mampu membuat solusi terhadap tugas atau pekerjaan; bersemangat mengupayakan dan merealisasikan gagasan/ide dan karya-karya baru; mampu memikul tanggung jawab; memiliki beragam kecenderungan dan kompetensi; memiliki keseimbangan emosional yang logis; mampu menganalisis dan mengambil kesimpulan; memiliki motivasi serta kemampuan yang tinggi untuk sukses; dan memiliki pemikiran positif terhadap diri sendiri dan mendukung kematangan moral dan nilai kejujuran.

Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui bahwa manajemen sarana prasarana, motivasi kerja dan kinerja guru saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Dan dari perpaduan manajemen sarana prasarana dengan motivasi kerja melahirkan kinerja, oleh karena itu dengan perpaduan senilai 66,6% tersebut merupakan standar ukuran manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja guru. Apa bila keduanya baik/meningkat, maka kinerja juga akan baik dan meningkat. Segala aktivitas, kreatifitas, dan inovasi yang harus dimiliki guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota di atas merupakan faktor penentu terhadap maju dan berkembangnya pendidikan kemasamasa yang akan datang. Segala

upaya yang telah dilakukan dengan baik supaya lebih ditingkatkan lagi, agar tercapai cita-cita pembangunan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yang menghasilkan generasi beriman dan taqwa, serta memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi. Lebih-lebih lagi, terkait dengan tugas mengajar. Mengajar harus dikaitkan dengan makna belajar yang perlu menyentuh sejumlah prinsip belajar yang ada pada diri siswa, perwujudan multi peran guru, penyampai pengetahuan dan pengalih keterampilan. Guru perlu mewujudkan peran dan perilaku profesional dalam pembelajaran. Guru dan siswa ibarat sebuah mata uang logam yang memiliki sisi berbeda, tapi saling mendukung. Guru perlu mengembangkan perilaku kreatif dan mewujudkan ke dalam seperangkat strategi pelaksanaan pembelajaran.

Untuk kajian selanjutnya, guru hendaknya meningkatkan motivasi kerja, karena hal itu dapat: membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara semangat siswa untuk belajar sampai berhasil, membangkitkan, bila siswa tak bersemangat, meningkatkan, bila semangatnya timbul tenggelam, memelihara, bila semangatnya telah kuat, mengetahui dan memahami motivasi belajar siswa di kelas, meningkatkan kesadaran guru sendiri untuk memilih satu di antara bermacam-macam peran, penasihat, fasilitator, instruktur, teman diskusi, penyemangat, pemberi hadiah, atau pendidik. Karena intinya tugas guru adalah membuat siswa berhasil dalam pembelajaran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dari manajemen sarana prasarana dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan hubungan manajemen sarana prasarana yang baik dengan kinerja guru adalah sebesar 0,808 hal ini menandakan bahwa semakin tinggi manajemen sarana prasarana maka akan semakin tinggi kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dari motivasi kerja guru dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah sebesar 0,691. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
3. Terdapat hubungan perpaduan yang signifikan dari manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota. Kekuatan hubungan secara bersama-sama adalah sebesar 0,816 atau 66.6 %. Dari hasil perpaduan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja guru yang signifikan tinggi tersebut telah melahirkan kinerja guru yang baik pula.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada guru, hendaknya manajemen sarana prasarana Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut dirasakan sangat penting, karena guru merupakan inti utama dalam pendidikan dan manajemen merupakan faktor yang dikendalikan oleh guru. Tanpa adanya pengelolaan manajemen sarana prasarana yang baik, maka hasil yang akan dicapai dalam proses pembelajaran akan mengalami kemunduran.
2. Kepada guru, hendaknya motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota juga perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut berhubungan dengan kepribadian seorang guru. Sebagai pribadi yang memiliki motivasi kerja yang baik, respek terhadap berbagai perkembangan, tanpa menunggu perintah pimpinan, maka segala pekerjaan yang dilakukan dalam upaya mendidik dan mengembangkan ilmu pengetahuan dilakukan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab.
3. Kepada guru, hendaknya kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut dirasakan sangat penting, karena guru adalah warga madrasah. Guru sebagai warga madrasah, sudah semestinya memiliki kinerja yang baik pula, seandainya kinerja guru belum maksimal maka akan terjadi berbagai

hambatan dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka hasil pendidikan tidak mencapai tujuan nasional.

4. Kepada warga madrasah, baik pegawai, honorer, dan siswa, untuk dapat menjaga dan memelihara segala fasilitas sarana prasarana dan mendukung segala program madrasah dalam berbagai kegiatan kurikuler maupun ekstra kurikuler.
5. Kepada pengawas, pengelola pendidikan dan pihak-pihak terkait untuk dapat meningkatkan manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja dalam upaya pelayanan pendidikan yang baik. Sehingga berbagai persoalan yang dihadapi dapat dikerjakan dengan maksimal.
6. Kepada peneliti, hendaknya segala faktor yang berhubungan dengan kinerja guru dapat diungkapkan lebih lanjut lagi. Sehingga memberikan mafaat terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah pada umumnya, dan guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tembilahan Kota khususnya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afnil Guza. 2008. *Himpunan Permendiknas Tentang Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta : Asa Mandiri
- Ahmad Tafsir. 2004. *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam : cet. ke-2..* Bandung : Rosda Karya
- Anas Sudijono. 2003. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Andreas Halim dan Indra S. tt. *Kamus Inggris Indonesia – Indonesia Inggris..* Surabaya : Fajar Mulia
- Badudu, JS., dkk. 1994. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Benny A. Pribadi. 2009. *Model Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta : Dian Rakyat
- Daryanto. 2009. *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif Dan Inovatif*. Jakarta : AV Publistier
- Departemen Agama Provinsi Riau. 2009. *Kumpulan Regulasi Pendidikan Republik Indonesia*. Pekanbaru – Riau : Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau Bidang Mapendais
- Departemen Agama RI. 2007. *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Tentang Pendidikan*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Islam
- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah : Edisi 3*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah – Direktorat Pendidikan Menengah Umum
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Pengembangan Budaya Dan Iklim Pembelajaran Di Sekolah*. 2007. Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan - Pendidikan dan Pelatihan
- Dimiyati, Mudjiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta
- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom
- Ezmir. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Hamzah B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

- Ibrahim Bafadhal. 2008. *Manajemen Perlengkapan Sekolah : Terori dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Iqbal Hasan. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Idri Shaffat. 2009. *Optimized Learning Strategy*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Iskandar Agung. 2010. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. Jakarta : Bestari Buana Murni
- Kisbiyanto. 2008. *Bunga Rampai Manajemen Pendidikan*. Semarang : RaSail Media Group
- Martinis Yamin, H. 2010. *Strategi Pembelajaran BerbasisKompetensi*. Gaung Jakarta : Persada Press
- Martinis Yamin, H., Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada
- Muhaimin, H., dkk. 2009. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nasution, S, M. Thomas. 2010. *Buku Tuntunan Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi, Makalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ngalim Purwanto. 2002. *Menjadi Guru Propsional : Edisi kedua*. Bandung : Rosda Karya
- Putrawan, I Made. 1990. *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian-Penelitian Sosial*. Jakarta. Rineka Cipta
- Riduwan, Sunarto. 2010. *Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Robin, Stephen P. 1986. *Organization Behavior*. New Jersey : Printice Hill Clifs
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sardiman A.M. 1986. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Shofan, Moh. 2004. *Pendidikan Berparadigma Profetik*. Yogyakarta : IRCISoD
- Singgih Santoso. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. 2009. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Soetjipto, Rafli Kosasi. 1994. *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudarwan Danim. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah : Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta : Bumi Aksara

- Suharno. 2008. *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Bagi Para Calon Guru*. Surakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press)
- Suradji. 2010. *Pengelolaan Media Pembelajaran*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- Sutrisno Hadi. 1989. *Statistik*. Jakarta : Andi Offset
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Witherington, H.C. 1983. *Psychology Pendidikan*. Alih Bahasa M. Buchori. Jakarta : Aksara Baru
- Yandianto. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung : Penerbit M2S



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Instrumen**
- Lampiran II : Deskriptif**
- Lampiran III : Korelasi**
- Lampiran IV : Regresi**
- Lampiran V : Data Sekolah**